

**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**

### Список використаних джерел

1. Птащенко О.В., Сохацька О.М. Особливості логістичної діяльності в умовах діджиталізації. *Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2022. № 6 (276) 2022. С. 50 – 54.
2. Шостак Л. Перспективи цифровізації в логістиці. Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства : *матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (27 жовт. 2020 р.)*. Луцьк: ВНУ ім. Лесі Українки, 2020.

УДК 330

Муха В.В., студент  
Науковий керівник – Чайкіна А.О., к.е.н., доцент  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(м. Полтава, Україна)*

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Інформаційні технології (ІТ) визначаються як набір методів, програмного забезпечення та апаратного забезпечення, які використовуються для збору, зберігання, обробки та передачі інформації, а їх впровадження на підприємстві сприяє підвищенню ефективності управління, зниженню витрат та підвищенню конкурентоспроможності.

Особливості впровадження ІТ на підприємстві включають інтеграцію з існуючими процесами, навчання персоналу, інвестиції в обладнання та програмне забезпечення, а також врахування правил безпеки інформації, оскільки дозволяють оптимізувати бізнес-процеси, підвищити швидкість обробки даних та забезпечити більшу точність у виконанні завдань, що сприяє кращому управлінню ресурсами.

Важливою передумовою успішного впровадження ІТ є адаптація існуючої корпоративної культури та процесів, щоб вони могли інтегруватися з новими технологіями. При цьому варто враховувати ризики, які пов'язані з впровадженням ІТ. До яких включають збої у системах, кібератаки та витік даних, тому важливо забезпечити належні заходи безпеки та постійно оновлювати ІТ-інфраструктуру.

Розглядаючи виробничий потенціал підприємства, слід зазначити, що він охоплює всі ресурси підприємства, які можуть бути використані для виробництва продукції або послуг, включаючи людські, технічні, фінансові та інформаційні ресурси. Ефективне управління виробничим потенціалом забезпечується через оптимізацію розподілу ресурсів, вдосконалення технологічних процесів та стимулювання інновацій, а ключовим аспектом управління виробничим потенціалом є планування та контроль, які допомагають підприємству досягти своїх стратегічних цілей.

Управління виробничим потенціалом вимагає постійного моніторингу та оцінки використання ресурсів, щоб максимізувати вихід та мінімізувати витрати. Новітні стратегії управління виробничим потенціалом включають підходи зі сталого розвитку та екологічні ініціативи, які дозволяють підприємствам бути відповідальними перед суспільством і довкіллям.

Реалізація такої стратегії можлива за рахунок використання ІТ технологій, які дозволяють автоматизувати багато аспектів управління виробничим потенціалом, таких як логістика, управління запасами, планування та аналітика. Також значення має розвиток навичок та компетенцій співробітників для ефективного використання та обслуговування сучасних технологій і обладнання.

Використання ІТ сприяє збільшенню прозорості виробничих процесів, швидкій адаптації до змін умов ринку і кращому розумінню потреб клієнтів, допомагають у прийнятті

обґрунтованих управлінських рішень на основі точних і своєчасних даних, що веде до підвищення ефективності управління виробничими ресурсами. Застосування ІТ при реалізації виробничого потенціалу сприяє гнучкості та швидкій адаптації до змін, таких як нові тренди ринку або зміни у споживацьких уподобаннях. Важливим аспектом є також використання ІТ для управління ланцюгами поставок, що дозволяє оптимізувати виробництво, скоротити запаси та знизити витрати.

#### **Список використаних джерел**

1. Глушко А.Д. Маслій О.А. Вплив інформаційної політики на рівень фінансової безпеки України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2022. № 46. С. 39-46.
2. Glushko, A.D. Directions of Efficiency of State Regulatory Policy in Ukrain. *World Applied Sciences Journal*. Pakistan: International Digital Organization for Scientific Information, 27 (4), 2013, pp. 448-453.

УДК 005.95-021.231(477):339.92

Марченко О.В., к.е.н., доцент; Самара А.А., студентка  
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрі Кондратюка»*  
(м. Полтава, Україна)

### **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

В умовах євроінтеграції в нашій країні здійснюють свою діяльність багато компаній із зовнішньоекономічною діяльністю. Такі компанії наймають на роботу як українських працівників, так і спеціалістів з інших країн. Особливостями управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю є підвищення вимог до працівників всіх рівнів, а також підвищення витрат на їх розвиток. Капіталовкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоздатності і виживання компанії. Одна з суттєвих відмін сучасної моделі управління персоналом у компаніях із зовнішньоекономічною діяльністю полягає в тому, що від самого співробітника вимагається активна позиція. Він більше не є об'єктом застосування до нього якихось заходів, а особисто відповідає за результати своєї праці і діє в ім'я здійснення загальних цілей компанії. Найбільші зусилля кадрових підрозділів компаній із зовнішньоекономічною діяльністю спрямовані на підбір персоналу, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, активізацію людського фактору.

При підборі персоналу компанії із зовнішньоекономічною діяльністю використовують чотири основні підходи. Перший – етноцентризм, який застосовують компанії з високою централізацією. Управлінський персонал на всі ключові позиції підбирається із числа керівників з власної країни. Другий підхід – поліцентризм, коли на керівні посади за кордоном в країні перебування призначаються представники національностей цієї країни. Цей підхід ґрунтується на довірі місцевих ринків, людей і уряду країни перебування. Третій підхід – регіоцентризм. В рамках цього підходу передбачається, що глобальні ринки повинні керуватися регіонально і призначення на ключові посади визначаються специфікою регіону. Підхід застосовується тоді, коли товари компанії продаються по всьому світу без зміни і лише маркетинг враховує культурну різницю регіонів. Четвертий підхід – геоцентризм, згідно з яким призначення на ключові посади визначається кваліфікацією працівника і не залежить від національності, культури, оточення. При цьому управління персоналом, виробництво, маркетинг, розподіл ресурсів здійснюється на глобальній основі [1].

Особливості навчання і підвищення кваліфікації персоналу пов'язані з тим, що попередня підготовка, отримана персоналом, перестає задовольняти нагальним потребам