

**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**

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

## **ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0**

У сучасному бізнес-середовищі, в умовах індустрії 4.0, діджиталізація бізнес-процесів стає необхідністю для забезпечення стійких конкурентних переваг, а також покращення ефективності господарської діяльності. Цей процес охоплює впровадження цифрових технологій та інновацій з метою оптимізації, автоматизації та покращення різних аспектів діяльності підприємства. Діджиталізація бізнес-процесів включає в себе перехід до використання програмного забезпечення, аналітики даних, хмарних технологій, інтернету речей (IoT), штучного інтелекту (AI) та інших інноваційних рішень. Використання цих технологій дозволяє підприємствам оптимізувати виробничі процеси, управління ланцюгом постачання, взаємодію з клієнтами, а також збільшувати продуктивність та знижувати витрати [1].

Однак діджиталізація вимагає не лише впровадження технологій, але й змін у культурі підприємства та навичках персоналу, що передбачає навчання персоналу використанню нових інструментів, а також створення гнучких та інноваційних організаційних структур. Не викликає сумнівів, що діджиталізація бізнес-процесів є ключовим фактором успіху підприємств [2] в епоху індустрії 4.0, адже дозволяє підприємствам адаптуватися до швидкозмінних умов ринку, підвищувати ефективність та створювати конкурентні переваги. Беручи до уваги швидкий розвиток індустрії 4.0 і перехід до індустрії 5.0, яка характеризується швидкими технологічними змінами, підприємства виявляють потребу у впровадженні цифрових інструментів для оптимізації своїх операційних процесів та взаємодії з клієнтами [3].

Діджиталізація бізнес-процесів підприємства в умовах індустрії 4.0 може складатись з таких елементів:

- 1) Визначення індустрії 4.0 та її вплив на сучасні бізнес-процеси.
- 2) Аналіз сучасних технологій діджиталізації та їх застосування в бізнесі.
- 3) Вплив діджиталізації на ефективність бізнес-процесів: плюси та мінуси.
- 4) Стратегії впровадження діджиталізації на підприємстві: від початкового аналізу до реалізації.
- 5) Організаційні аспекти діджиталізації: культурні зміни та перепідготовка персоналу.
- 6) Застосування інтернету речей (IoT) у виробництві та управлінні ланцюгом постачання.
- 7) Роль штучного інтелекту та машинного навчання у вдосконаленні бізнес-процесів.
- 8) Забезпечення кібербезпеки в умовах діджиталізації бізнес-процесів.
- 9) Вплив діджиталізації на створення нових моделей бізнесу та конкурентну перевагу.
- 10) Перспективи розвитку діджиталізації бізнес-процесів у майбутньому [4, 5, 6].

Отже, діджиталізація бізнес-процесів у сучасному бізнес-середовищі, в умовах індустрії 4.0, є не лише необхідністю, але й стратегічним пріоритетом для підприємств, які прагнуть до успіху та конкурентоспроможності. За допомогою цифрових технологій, таких як штучний інтелект, аналітика даних, інтернет речей та інші, підприємства можуть оптимізувати виробничі процеси, знижувати витрати, підвищувати якість продукції та послуг, а також покращувати взаємодію з клієнтами.

### **Список використаних джерел**

1. Лазебник Л.Л., Войтенко В.О. Інформаційна інфраструктура в цифровізації бізнес-процесів підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. Випуск 42. С. 18-22.

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);