

Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Національного університету
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (Україна)
Українська асоціація з розвитку менеджменту та бізнес освіти (Україна)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Університет Гренландії (Гренландія)
«1 грудня 1918 р» Університет Альба Юлія (Румунія)
Вільнюський університет прикладних наук (Литва)
Сучавський університет імені Штефана Марє (Румунія)
Університет прикладних наук (Австрія)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна (Україна)
Київський національний університет будівництва та архітектури (Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (Україна)
Київський національний університет технологій та дизайну (Україна)
Львівській державний університет фізичної культури імені Івана Боберського (Україна)
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького (Україна)
Сумський державний аграрний університет (Україна)

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

06 листопада 2025 року



Co-funded by
the European Union



Полтава
2025

Оскома А.В., студент
Науковий керівник: Кудінов О.М., старший викладач
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ТА НОВІ ВИКЛИКИ

Сучасні тенденції цифровізації, на мою думку, докорінно змінюють сферу управління персоналом. Ми вже не можемо розглядати HR як суто адміністративну функцію - сьогодні це стратегічний напрям, який формує культуру організації, її гнучкість і здатність адаптуватися до викликів. Цифрові технології стали не просто інструментом, а основою для переосмислення підходів до роботи з людьми [1].

Я переконана, що автоматизація HR-процесів - це не про заміну людини, а про звільнення часу для більш глибокої, осмисленої взаємодії. Системи управління талантами, які я вважаю особливо перспективними, дозволяють не лише відстежувати ефективність, а й будувати індивідуальні траєкторії розвитку. Вони базуються на алгоритмах штучного інтелекту, що дає змогу прогнозувати ризики звільнення, виявляти лідерський потенціал і формувати команди, які працюють синергічно [2]. Хмарні рішення, на мою думку, стали катализатором гнучкої зайнятості. Вони дозволяють організовувати дистанційну роботу, зберігати дані, координувати проекти та підтримувати зв'язок між співробітниками незалежно від їхнього місця перебування [1]. Це особливо важливо в умовах гібридного формату, коли працівники очікують свободи, але водночас - стабільності.

Штучний інтелект у HR - це не лише про рекрутинг. Я бачу його потенціал у глибшому аналізі внутрішньої комунікації, виявленні ознак стресу, управлінні конфліктами та навіть прогнозуванні емоційного вигорання [2]. Це дає змогу керівникам не просто реагувати, а діяти на випередження, створюючи безпечне і підтримувальне середовище. Цифровізація змінює і саму модель зайнятості. Я спостерігаю, як зростає популярність фрилансу, гіг-економіки, гнучких графіків. Покоління Z очікує мобільності, швидкого зворотного зв'язку, прозорості в роботі та можливості самореалізації [3]. Це змушує компанії переглядати свої HR-стратегії, впроваджувати цифрові платформи для розвитку навичок, управління кар'єрою та оцінки ефективності.

Окрім цього, я вважаю важливим звернути увагу на роль аналітики в HR. Сучасні системи дозволяють збирати великі обсяги даних про поведінку працівників, їхню залученість, рівень задоволеності та динаміку професійного розвитку. Це відкриває нові можливості для персоналізованого управління, але водночас ставить питання про етичні межі використання таких даних [1].

Цифрові технології змінюють не лише інструменти, а й саму філософію управління. Замість вертикальних структур дедалі більше компаній переходять до гнучких, горизонтальних моделей, де роль HR полягає у підтримці автономії, розвитку soft skills та створенні умов для самореалізації [2]. Я вважаю, що саме така модель відповідає викликам сучасного світу - швидким змінам, нестабільності та потребі в адаптивності.

Не менш важливою є тема інклюзивності. Цифрові рішення можуть як сприяти рівному доступу до можливостей, так і створювати бар'єри для тих, хто не має достатнього рівня цифрової грамотності. Я переконана, що HR має відігравати активну роль у навчанні персоналу, формуванні цифрової культури та забезпеченні справедливого середовища для всіх працівників [3].

Також я вважаю, що цифрова трансформація HR не може бути ізольованою - вона має бути інтегрована в загальну бізнес-стратегію. HR-фахівці повинні співпрацювати з IT-відділами, аналітиками, юристами та керівниками підрозділів, щоб забезпечити узгодженість

дій, захист даних і ефективне використання технологій. Це вимагає нових компетенцій, гнучкого мислення та готовності до постійного навчання.

Отже, цифрова трансформація управління персоналом - це не просто впровадження нових технологій, а глибока переоцінка ролі HR у сучасному бізнесі. Вона вимагає балансу між автоматизацією та людяністю, між ефективністю та етикою. Я переконана, що саме гнучкість, прозорість і орієнтація на розвиток людського капіталу стануть ключовими цінностями нової HR-культури. Це також процес, який потребує стратегічного бачення, міждисциплінарної співпраці та постійного вдосконалення. HR-фахівець майбутнього - це не лише адміністратор, а аналітик, фасилітатор змін, етичний лідер і провідник цифрової еволюції. І хоча виклики залишаються значними, я вірю, що саме через усвідомлене, відповідальне впровадження технологій ми зможемо створити більш людяні, ефективні та стійкі організації.

Список використаних джерел

1. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Островерхов В. Цифрова трансформація в управлінні персоналом: виклики та можливості. *Modern Economics*.2024. №4. С.213-220. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/download/6207/6565657507>
2. Воробець Т., Мохнацький М. Цифрова трансформація управління персоналом: перспективи та виклики для підприємницьких структур. *Економіка і суспільство*.2025.№73. С.71-78. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5885>
3. Могилова М., Голосенко Д. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості.*Empirio*.2024.Т.1,№2. С. 45-52.

УДК 338.24:004

Полтавець Р.О., магістр; Кудінова А.О., к.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

РОЗРОБКА І ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВОЇ СТРАТЕГІЇ У ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

Коли йдеться про підвищення репутації компанії, світ цифрових технологій здається неминучим. Дійсно, сильна присутність в Інтернеті стала важливою для будь-якої компанії, яка бажає розвиватися та охопити ширшу аудиторію, тому доцільно розглянути поняття цифрової стратегії, як підприємству можна оптимізувати свою цифрову присутність та як впровадити ефективну цифрову стратегію.

Цифрова стратегія – це напрям розвитку підприємства у цифровому вимірі або ж напрям цифровізації. Вона передбачає використання певних технологій у процесі трансформації бізнес-про-цесів та бізнес-моделі [1]. Цифрова стратегія охоплює всі дії, що здійснюються в Інтернеті для розвитку вашого бізнесу, тож вона може охоплювати різні аспекти, такі як: веб-сайт, соціальні мережі, маркетинг впливових осіб, зв'язки з пресою, онлайн-реклама, пошукова оптимізація (SEO) та багато іншого.

Кожна організація має власну цифрову стратегію, тому, фактично, залежно від сектору діяльності, цілей та наявних ресурсів, компанія може визначити точну стратегію, адаптовану до її розвитку. Ефективна цифрова стратегія включає цілі, показники ефективності та ресурси, необхідні для реалізації цього бачення.

Перш ніж впроваджувати цифрову стратегію, важливо проаналізувати цифрову присутність компанії, що дозволить визначити її сильні та слабкі сторони, щоб мати змогу адаптувати стратегію у найбільш відповідному напрямку. Вебсайт часто є першою точкою контакту між компанією та її потенційними клієнтами, тому важливо оцінити якість сайту: чи легко ним користуватися, чи інформація зрозуміла та точна та чи адаптований він до