

Список використаних джерел

1. Kolodinskyi S.B. Conceptual model for managing the phases of implementation of infrastructure projects and programmes in the post-war period. Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Economics", 10(3), 2023. 33-40.
2. Захарченко О.В. Аналіз розвитку інвестиційних процесів агропродовольчої сфери в умовах довоєнного впливу та повоєнний період на прикладі Миколаївської області. *Via Economica*. Рівне. №4. 2024. С.109-118.
3. Дарушин О.В. Еволюція електронного урядування сталого розвитку послуг у вимірі турбулентності. *Київський економічний вісник*. № 9. 2025. С.143-148.
4. Захарченко О.В. Аналіз сталого розвитку громад і територій в турбулентних умовах: глобальний та національний досвід. *«Грааль науки»*. № 58. 2025. С.389-400.

**ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ: ВПЛИВ НА КАДРОВІ
ПРОЦЕСИ ПІДПРИЄМСТВА**

Гусаковська Т.О., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Гнида В.В., магістрант

Храпатий В.В., магістрант

Полтавський університет економіки і торгівлі

Цифрова трансформація бізнесу сьогодні стає одним із ключових факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємств у глобальному середовищі. Під цифровою трансформацією розуміють комплекс змін у бізнес-процесах, організаційній структурі, моделі взаємодії з клієнтами та внутрішніх HR-процесах, що забезпечуються впровадженням цифрових технологій, автоматизацією, аналітичними системами та інноваційними платформами управління [1].

Цифрова трансформація безпосередньо впливає на управління кадровими процесами. По-перше, вона змінює характер і зміст роботи працівників, висуваючи нові вимоги до компетентностей та цифрових навичок. По-друге, цифрові платформи дозволяють ефективніше організовувати навчання, оцінку результативності та розвиток персоналу, створюючи умови для безперервного

**СЕКЦІЯ. ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ:
ВИКЛИКИ, ЗАГРОЗИ ТА ТРЕНДИ РОЗВИТКУ**

рескілінгу та підвищення продуктивності [2]. По-третє, цифрова трансформація формує цифрову корпоративну культуру, де інноваційність, гнучкість і готовність до змін стають базовими цінностями, що стимулюють розвиток людського капіталу та забезпечують стратегічні конкурентні переваги підприємства.

Сучасні підприємства все активніше інтегрують цифрові технології у кадрові процеси, що дозволяє підвищувати ефективність управління персоналом, скорочувати витрати на рутинні операції та забезпечувати більш точний і обґрунтований підхід до прийняття управлінських рішень. Однією з основних сфер застосування цифрових технологій є автоматизація рутинних HR-процедур, включаючи підбір персоналу, адаптацію нових співробітників, ведення кадрового обліку та контроль за робочим часом. Використання спеціалізованих HR-систем дозволяє мінімізувати людський фактор у рутинних операціях, забезпечуючи швидку обробку інформації про працівників, централізоване збереження даних та прозору звітність [3].

Ще одним важливим аспектом є використання HR-аналітики та Big Data для прийняття управлінських рішень. Аналіз великих масивів даних про персонал дозволяє прогнозувати плинність кадрів, виявляти фактори мотивації та ефективності, оцінювати продуктивність працівників і корелювати їхні компетенції з результатами роботи підрозділів. Системи People Analytics здатні виявляти приховані закономірності у поведінці персоналу, що дозволяє керівництву приймати більш обґрунтовані та стратегічно важливі кадрові рішення [4].

В умовах сучасного динамічного ринку праці значне поширення отримали платформи для дистанційного навчання та корпоративного e-learning. Використання електронних курсів, вебінарів, інтерактивних тренінгів і симуляторів дозволяє забезпечувати безперервний розвиток персоналу незалежно від географічного розташування співробітників. Ці платформи не

**СЕКЦІЯ. ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ:
ВИКЛИКИ, ЗАГРОЗИ ТА ТРЕНДИ РОЗВИТКУ**

лише підвищують кваліфікацію працівників, а й сприяють формуванню цифрової культури, адаптації персоналу до нових технологій та розвитку компетентностей, необхідних для успішної цифрової трансформації підприємства.

Особливу увагу слід приділяти цифровим системам мотивації та оцінювання персоналу, які включають інтегровані платформи performance management, KPI, OKR та інші інструменти управління результативністю. Використання таких систем дозволяє оцінювати ефективність співробітників у режимі реального часу, встановлювати персоналізовані цілі, формувати прозору систему стимулювання та визначати пріоритети для професійного розвитку. Цифрові інструменти мотивації підвищують залученість персоналу, сприяють кращому розумінню корпоративних цінностей і забезпечують стратегічну узгодженість між цілями окремих працівників та організації в цілому [5].

Таким чином, впровадження цифрових технологій у кадрові процеси дозволяє підприємствам підвищити ефективність управління персоналом, забезпечити більш точне прогнозування та планування, сприяти розвитку компетенцій працівників та формувати основу для цифрової трансформації всієї організації. Розвиток таких систем є ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності сучасного підприємства та оптимізації його HR-процесів.

Список використаних джерел

1. Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.
2. Margherita, E. (2021). Digital transformation and human capital: Challenges and opportunities. *Journal of Business Research*, 129, 893–902.
3. Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
4. Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701–713. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.21892>

*X Міжнародна науково-практична інтернет-конференція
«Інноваційна модернізація економіки України в умовах євроінтеграційних процесів», м. Кременчук,
27-28 листопада 2025 року*

5. Marler, J. H., & Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology. The International Journal of Human Resource Management, 27(19), 2233–2253. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1082110>

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

Рибалко-Рак Л.А., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Кужель Н.Л., старший викладач кафедри менеджменту

Жовтяк І.І., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент»

Полтавський університет економіки і торгівлі

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується посиленням нелінійності, асинхронності та фрагментарності економічних процесів, що зумовлює формування стану постійної турбулентності. Турбулентність у цьому контексті виступає системною характеристикою зовнішнього середовища, яке втрачає стабільні закономірності та набуває рис хаотичності, багатofакторності та різновекторності змін [1]. Вона відображає ситуацію, коли традиційні механізми економічного регулювання перестають бути передбачуваними, а вплив зовнішніх шоків стає багаторазовим, глибоким і тривалим у часі. Економічна турбулентність не є короткостроковим порушенням, а формується як нова структурна реальність функціонування організацій.

Серед ключових детермінант турбулентності слід виокремити геополітичні конфлікти та військові дії, що спричиняють руйнування логістичних ланцюгів, переформатування глобальних ринків і зростання операційних витрат [1-2]. Додатковими чинниками виступають дестабілізація міжнародних інститутів, непередбачуваність регуляторних рішень, швидке технологічне старіння, дефіцит енергоресурсів та цінові виклики. Високий рівень інфляційних коливань у багатьох країнах світу, порушення глобальних виробничих циклів, волатильність фінансових ринків і структурні деформації у