

Міністерство освіти і науки України
Хмельницька міська рада
Хмельницький національний університет
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
Національний університет «Запорізька політехніка»
Громадська організація «Прогресильні»
Міжнародна фундація науковців та освітян
Спілка економістів України

Конференція:

Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці:

**III ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«ПРОБЛЕМАТИКА І ПЕРСПЕКТИВИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В АСПЕКТІ
СИНЕРГІЇ ІНТЕГРАЦІЇ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА HR-ІНЖИНІРИНГУ»**

15 травня 2025 р.

УДК 338(477.43)

ринкового середовища.

- Управління процесом трансформації: включає формулювання стратегії здійснення змін, планування їх впровадження, регулярний моніторинг і використання ресурсів.

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, де зміни відіграють ключову роль у щоденних процесах, менеджмент трансформується під впливом філософії Agile. Ця еволюція традиційного підходу до управління стала відповіддю на стрімкі ринкові трансформації та зростаючі вимоги клієнтів. Однією з основних цінностей гнучких методів Agile, широко застосовуваних у цифрових компаніях, є пріоритетність людей та їх взаємодії над процесами та інструментами. Цей принцип наголошує, що цифрові організації більше покладаються на ідейність і таланти своїх співробітників, ніж на жорсткі процедури чи технічні засоби. Це культура, побудована на прийнятті ризиків, толерантності до помилок, гнучкості щодо термінів і показників ефективності, а також на постійному пристосуванні до змін.

Зміна комунікаційних процесів охоплює дві взаємодоповнюючі складові: оперативну гнучкість, орієнтовану на вдосконалення існуючих бізнес-процесів, та стратегічну гнучкість, спрямовану на створення нових продуктів і послуг, що допомагають залучити нових клієнтів. Впровадження цифрових технологій і трансформація комунікаційних процесів у рамках розвитку корпоративної культури є передусім філософією та способом мислення, а не лише методологією.

Це не просто кінцева мета — це безперервний процес, своєрідна подорож, яка формує культуру організації через набір управлінських підходів і інструментів. При цьому ефективність Agile не прив'язана до конкретного методу чи ярлика: її переваги стають очевидними незалежно від вибору процесу або способу реалізації [3].

У підсумку, методологія Agile демонструє високу ефективність у реалізації інноваційних та творчих проєктів, де ключовим є швидке реагування на зміни та вдосконалення продукту в ході його розробки. Застосування цього підходу сприяє підвищенню гнучкості та оперативності процесу розробки, забезпечує покращення якості кінцевого продукту та мінімізує рівень ризиків. Крім того, Agile створює сприятливі умови для розвитку командної співпраці, підвищення залученості членів команди до роботи та формування їхньої відповідальності за кінцевий результат.

Література

1. Condruz-Bacescu, M. (2022). Building digital culture. The power of the virtual. *Professional Communication and Translation Studies*. 2022. №15. P. 33–43.
2. Grabmeier S. BANI versus VUCA: a new acronym to describe the world. Blog Grabmeier S. 2020. URL: <https://stephangrabmeier.de/bani-vs-vuca>.
3. Digital Business Redefines Talent Management Applications. Gartner Research. URL: <https://www.gartner.com/en/documents/3852273>.

Інна ДИБАЧ

науковий керівник – д.е.н., проф.

Костянтин ВОБЛИЙ

*Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця*

ІНТЕГРАЦІЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В HR-МЕНЕДЖМЕНТ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Етап розвитку економіки України, особливо в контексті повоєнного відновлення, вимагає принципово нових підходів до управління людським капіталом. Цифрова трансформація бізнес-процесів та активне впровадження технологій у сфері HR-

менеджменту [1] відкривають нові можливості для підвищення ефективності роботи компанії, оптимізації процесів підбору персоналу та формування інноваційного середовища.

Метою дослідження [1] є аналіз сучасних цифрових рішень у сфері управління людськими ресурсами та їх впливу на адаптацію бізнесу до нових економічних реалій. Особлива увага приділяється використанню штучного інтелекту, автоматизованих платформ аналізу продуктивності працівників та інтеграції HR-стратегій у загальну бізнес-модель підприємства.

Розвиток цифрових HR-технологій передбачає впровадження комплексних рішень, які дозволяють оптимізувати кадрові процеси та забезпечити високу гнучкість у реагуванні на зміни ринку праці. Це включає використання систем управління талантами, прогнозування потреб у кадрах за допомогою машинного навчання та автоматизацію рекрутингових процесів. Основні напрями цифрової трансформації HR-інжинірингу представлені в табл. 1.

Таблиця 1 - Основні напрями цифрової трансформації HR-інжинірингу

Напрямок трансформації	Опис процесу	Інструменти та технології
Автоматизація рекрутингу	Оптимізація підбору персоналу	AI-чат-боти, платформи ATS
Аналіз продуктивності	Моніторинг ефективності працівників	Big Data, KPI-аналітика
Гейміфікація навчання	Використання ігрових механік у навчальному процесі	VR/AR, мобільні додатки
Управління талантами	Індивідуалізовані кар'єрні треки	HR-аналіз, нейромережі

Застосування цифрових HR-рішень [2] дозволяє підприємствам не лише підвищити ефективність управління персоналом, але й створює умови для стійкого розвитку бізнесу в умовах глобальних змін.

Додатково, цифрові технології [2] сприяють розвитку дистанційних форм зайнятості та підвищенню гнучкості робочих графіків, що є важливим фактором для сучасного ринку праці. Це також дозволяє залучати спеціалістів з різних регіонів та країн, що розширює можливості компаній у пошуку висококваліфікованих кадрів.

Інтеграція технологій HR-менеджменту зі стратегічним управлінням компанії дозволяє не лише автоматизувати рутинні процеси, але й підвищує рівень персоналізації підходів до управління персоналом. Дані, отримані через AI-алгоритми та аналітичні платформи, допомагають прогнозувати ефективність працівників, їхні можливості кар'єрного росту та рівень задоволеності роботою.

Також варто відзначити роль корпоративної культури в процесі цифрової трансформації [3]. Використання цифрових платформ для внутрішньої комунікації, навчання та розвитку персоналу сприяє формуванню єдиного інформаційного простору компанії. Це дозволяє швидко адаптувати працівників до нових умов, впроваджувати інноваційні методи мотивації та покращувати командну взаємодію. Гнучкість та адаптивність HR-менеджменту стають ключовими факторами успішного управління людськими ресурсами.

На основі отриманих результатів дослідження [2],[3] яке включає аналіз впровадження цифрових рішень у провідних українських компаніях сформульовано такі практичні рекомендації:

- Використання штучного інтелекту для прогнозування кадрових змін та ефективного планування;
- Адаптація HR-стратегій до змін ринку через інтеграцію аналітичних платформ та інноваційних методів навчання;
- Використання цифрових технологій для розвитку корпоративної культури та підвищення мотивації працівників;
- Оптимізація процесів внутрішнього комунікаційного менеджменту за допомогою

CRM-систем та інтегрованих платформ;

- Розширення можливостей мобільних застосунків для управління персоналом, що забезпечує зручний доступ до інформації та підвищує рівень залученості співробітників у процеси компанії [4].

Таким чином, цифрова трансформація HR-менеджменту є ключовим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств у XXI столітті. Використання сучасних технологій дозволяє ефективно адаптувати бізнес до нових викликів, забезпечуючи стабільність та розвиток компаній у посткризовий період. Крім того, цифрові платформи HR-менеджменту можуть стати основою для впровадження гнучких моделей зайнятості, що відповідає сучасним трендам розвитку глобального ринку праці.

Література

1. Орел, Ю., & Смаглюк, А. (2023). HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації. Академічні візії, (19). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/download/368/351>
2. Бей, Г. В., & Серeda, Г. В. (2023). Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Журнал економічних наук ДонНУ, (1). URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/7355>
3. Гончарук, Н. Т., & Коваль, О. М. (2024). The Ecosystem of Human Resource Management in the Ukrainian Public Service Development in the Context of Digital Transformation of Society. Journal of Information Systems Engineering & Management, 9(1). URL: <https://www.jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/334>
4. Назарова, Л. В., & Руденко, О. В. (2023). Digital Maturity and Digital Transformation in HRM - CED-2023. URL: <https://skced2023.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/05/nazarova-rudenko.pdf>

Наталія НАКОНЕЧНА

к.е.н., доцент,

доцент кафедри безпеки інформаційних технологій

Анастасія ХІМЧИК

здобувач вищої освіти

Національного університету "Львівська політехніка"

м. Львів, Україна

ФІНАНСОВА ОЦІНКА КІБЕРРИЗИКІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Кіберризикі стали одним із ключових викликів для сучасних підприємств, оскільки інформаційні системи та цифрові технології є невід'ємною частиною бізнес-процесів. Недостатнє розуміння та управління цими ризиками можуть призвести до значних фінансових втрат, порушення діяльності компаній і навіть їхньої репутаційної кризи. Тому важливо розглянути фінансову оцінку ризиків кібербезпеки та їхній вплив на діяльність підприємств. Фінансова оцінка кіберризиків — це процес кількісного визначення потенційних збитків, які можуть виникнути внаслідок кіберінцидентів. Основною метою такої оцінки є допомога підприємствам у прийнятті рішень щодо інвестицій у засоби кіберзахисту, страхування від кіберризиків та планування резервних стратегій (табл. 1).

Таблиця 1 - Основні компоненти фінансової оцінки

Фінансова оцінка	Прийняті рішення
Ідентифікація	Виявлення вразливостей у цифровій інфраструктурі компанії, таких як незахищені