

УДК 005.95/.96:331.101.3:330.34.01

Маляренко І. С., здобувач освіти
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф.,
Київський національний університет технологій
та дизайну

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОБУТУ ПРАЦІВНИКІВ У БІЗНЕС-СТРУКТУРАХ В КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНОГО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У сучасному світі інформаційних технологій розвиток цифрових рішень стає ключовим фактором успіху. Інноваційні підходи до автоматизації бізнес-процесів дозволяють значно підвищити ефективність роботи компаній. Сучасні технології, зокрема штучний інтелект та машинне навчання, відкривають нові можливості для аналізу великих обсягів даних і прийняття обґрунтованих рішень.

Одним із головних напрямів цифрової трансформації є автоматизація управлінських процесів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення допомагає підприємствам оптимізувати робочі процеси, зменшити витрати та покращити якість обслуговування клієнтів. Успішні кейси провідних компаній демонструють, що запровадження цифрових рішень дозволяє суттєво підвищити продуктивність праці та забезпечити стабільний розвиток бізнесу. Крім того, цифрові платформи надають можливість оперативного моніторингу всіх бізнес-процесів у режимі реального часу, що підвищує рівень контролю та гнучкість прийняття рішень[1].

Важливим аспектом є також питання безпеки даних. Використання сучасних технологій шифрування та систем захисту інформації допомагає мінімізувати ризики та запобігти кібератакам. Захист конфіденційної інформації стає пріоритетним завданням для компаній, що працюють у сфері цифрових технологій. Більше того, належна безпека даних сприяє підвищенню довіри клієнтів і партнерів, що є важливим чинником у формуванні довгострокових бізнес-відносин.

Крім автоматизації бізнес-процесів та безпеки, важливу роль відіграє підготовка персоналу до роботи з новітніми технологіями. Навчання співробітників та адаптація корпоративної культури до цифрових змін є ключовими складовими успішної трансформації. Компанії, які інвестують у розвиток цифрових компетенцій своїх працівників, отримують значні переваги у конкурентному середовищі.

Таким чином, цифрова трансформація відкриває широкі можливості для розвитку бізнесу. Інноваційні рішення сприяють підвищенню ефективності роботи, зменшенню витрат та покращенню конкурентоспроможності компаній. Успішне впровадження цифрових

технологій дозволяє створювати нові бізнес-моделі, розширювати ринки та досягати значних результатів у сучасних умовах ринку. Компанії, які швидко адаптуються до змін, отримують стратегічну перевагу та забезпечують собі стабільний розвиток у майбутньому[2].

Література

1. Дотримання принципів сталого розвитку під час війни URL: <https://astartaholding.com/dotrymannya-prynczypiv-stalogo-rozvytku-pid-chas-vijny-cze-vzagali-yedynyj-sposib-zberegty-najczinnishi-aktyvy-lyudej/>
2. Вартанова О.В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. Економіка та соціум. 2022. № 45. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1909>

УДК 330.658

Камінський А.В., здобувач освіти
Вартанова О. В., наукова керівниця, д.е.н., проф.
Київського національного університету
технологій та дизайну

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах економічного розвитку кадровий потенціал підприємства відіграє ключову роль у забезпеченні його конкурентоспроможності. Формування ефективної системи управління персоналом дозволяє не лише підвищити продуктивність праці, а й сформувати передумови для стійкого розвитку підприємств у контексті швидких трансформацій ринкового середовища.

Питання формування кадрового потенціалу та компетенції персоналу було досліджено у працях провідних українських науковців, зокрема Вартанової О. В. [1], Грішнєвої О.А. [2], Москаленко В.О. [3] та інших авторів. Дані праці стали базою для аналізу існуючих підходів до формування кадрового потенціалу, а також його компетенції та розвитку. Кадровий потенціал є стратегічним активом підприємства, що впливає на його конкурентоспроможність та економічну ефективність інвестицій. Загалом кадровий потенціал являє собою сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, що включають чисельність, структуру, фізичні та психологічні можливості, інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та навички, комунікативність і здатність до співпраці, ставлення до праці тощо.

Формування кадрового потенціалу ґрунтується на принципі фокусування на ключовому професійному осередку підприємства – колективі