

працівників, чий високий рівень компетентності створює стратегічну конкурентну перевагу. Завдяки цьому формується унікальний кадровий склад, що дозволяє підприємству не лише долати виклики, а й досягати довгострокової фінансової стабільності.

Також важливим є врахування міжнародного досвіду у сфері кадрового управління. Розвинені країни активно використовують сучасні HR-технології для вдосконалення підбору та навчання персоналу. Одним із ключових напрямків є інтеграція принципів стійкого розвитку в кадрову політику, що включає екологічну та соціальну відповідальність, розвиток інклюзивних програм для працівників та створення комфортних умов праці. Крім того, слід враховувати тенденції ринку праці, що динамічно змінюється. Вплив цифрової трансформації, розвиток штучного інтелекту та автоматизації вимагають гнучкого підходу до формування кадрового потенціалу.

Таким чином, формування кадрового потенціалу є комплексним та багатоетапним процесом, що вимагає системного підходу до управління персоналом. Ефективне управління кадровим потенціалом дозволить підприємству адаптуватися до змін, підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати сталий розвиток у довгостроковій перспективі. Крім того, інтеграція концепцій стійкого розвитку в управління персоналом сприятиме формуванню соціально відповідальної корпоративної культури, що позитивно впливатиме на імідж підприємства та залучення нових фахівців.

Література

1. Вартанова О. В. Професійна компетентність персоналу: сучасні вимоги та підходи до формування. Проблеми системного підходу в економіці. 2017. № 5(61). С. 97-102.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. К.: Знання. 2006. 559 с.
3. Москаленко В. О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. Бізнес-Навігатор. 2010. №3(20). С. 165-170.

УДК 331.101.3:005.336.4

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

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ

В умовах сучасних глобальних викликів (економічна нестабільність, стрімкі технологічні зміни, військові конфлікти та ін.) питання благополуччя

персоналу стає пріоритетним для організацій усіх форм власності та видів діяльності. Благополуччя працівників охоплює як фізичні, так і психологічні аспекти, впливаючи на ефективність праці, рівень залученості і загальний клімат у колективі. Згідно з дослідженнями Міжнародної організації праці та даними світових опитувань GALLUP, актуальним викликом для управлінців є створення умов, за яких персонал почуватиметься захищеним, мотивованим і впевненим у своєму професійному майбутньому.

Проблема організаційно-управлінського забезпечення благополуччя персоналу полягає у пошуку й впровадженні таких методів і практик, що знижують рівень тривоги і вигорання, стимулюють здорову мікрокультуру та позитивно впливають на продуктивність. Зокрема, управлінські рішення з формування корпоративного благополуччя персоналу спрямовано на таке:

- Формування комфортного робочого середовища. Створення безпечних і зручних умов роботи (зокрема, адаптація робочих місць, гнучкі графіки, можливість дистанційної роботи) та формування доброзичливої атмосфери.

- Розвиток системи внутрішніх комунікацій і підтримки. Чіткі, регулярні комунікації з боку керівництва та наявність механізмів психологічної підтримки дозволяє оперативно розв'язувати конфлікти та попереджати розвиток "токсичного середовища".

- Застосування мотиваційно-інноваційних підходів. Інноваційні методи управління, зокрема гнучкі методології (agile, scrum) і командні підходи, покращують залученість персоналу та формують відчуття причетності до результатів діяльності організації.

- Лідерство, орієнтоване на розвиток та співпрацю. Керівники, які використовують коучинговий стиль, а не авторитарні методи, частіше досягають підвищення загального рівня довіри та задоволеності.

- Інтеграція концепції благополуччя в загальну стратегію організації. Благополуччя не може бути другорядним завданням, яке розглядається вибірково; воно повинно бути інтегрованим у корпоративну культуру, політику винагород, систему навчання та розвитку.

Організації, які ігнорують стан благополуччя свого персоналу, стикаються з підвищеною плинністю кадрів, втратою корпоративних компетенцій та зниженням конкурентоспроможності. Натомість компанії, що інвестують в добробут працівників, отримують переваги у вигляді більш стійких команд, позитивного іміджу роботодавця та загального зростання ефективності діяльності.

Література

1. Вартанова, О., & Бузько, І. (2024). Аналіз суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя персоналу. Економіка та суспільство, (64). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42>

2. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2023. № 75. С. 79-85. http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/75_2023/16.pdf
3. Коваленко І. М. Управління благополуччям персоналу в умовах інноваційних змін. Вісник економічної науки України. 2023. № 2(45). С. 138–141.
4. Шаульська Л. В. Управління розвитком персоналу: теорія, методологія, практика: монографія. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 382 с.
5. Стратегія розвитку людського капіталу: Національний звіт / М-во розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Київ, 2021. 68 с.
6. Маслов В. П. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 432 с.

УДК 330.1

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

СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ В ЕПОХУ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

В умовах стрімкого розвитку цифрової економіки конкуренція набуває посилення між підприємствами, що привертає все більшу увагу підприємців для здійснення маркетингових досліджень. Адже завдяки маркетингу можливо досліджувати та аналізувати пріоритети ринку, його потреби та вміти правильно їх задовольнити. Сучасне маркетингове управління базується на використанні інформаційних технологій, завдяки яким здійснюється маркетингова діяльність та відбувається постійний процес вдосконалення цифрових технологій.

Особливе місце в розвитку України посідає цифрова інфраструктура. Вона ґрунтується на світових трендах засобів інформації та зростанні популярності мережі Інтернет. Таким чином кількість інтернет-користувачів значно зростає, що призводить до збільшення частки онлайн-продажів [1, 2].

Зростання роздрібної торгівлі в онлайн системі можна вважати глобальним трендом, оскільки майже половина населення всього світу зацікавлена в інтернет-покупках. Наприклад, у розвинених країнах, таких як Німеччина, США та Великобританія обсяг торгівлі через мережу Інтернет відповідно складають 16%, 19% та 25% [3].

Активне застосування інформаційних технологій у маркетинговому