

Ще одним важливим елементом рекламних кампаній у сегменті продуктів та послуг у сфері кібербезпеки є гейміфікація. Адже з огляду на зростаючу кількість кіберзагроз, деякі підприємства вдаються до створення симуляцій атак, що дозволяють потенційним клієнтам відчувати себе в ролі захисника і на власному досвіді переконатися в ефективності рішень підприємства [4]. Застосування гейміфікації не тільки привертає увагу до окремих безпекових продуктів, а й створює емоційний зв'язок із брендом, оскільки клієнти краще запам'ятовують саме інтерактивний досвід.

У підсумку можна зазначити, що успішна рекламна кампанія у сфері кібербезпеки потребує поєднання кількох ключових елементів: інформативності, довіри, терміновості та відповідного балансу технічних і спрощених пояснень. При цьому основними результатами ефективних рекламних кампаній у сфері кібербезпеки мають стати, по-перше формування в потенційних покупців переконання про якість та корисність продуктів та послуг, спрямованих на кіберзахист, по-друге, донесення інформації щодо конкурентних переваг окремих суб'єктів підприємництва в даній сфері і, по-третє, своєчасне повідомлення про технічні інновації в сфері протидії кіберзагрозам.

Література:

1. Про рекламу: Закон України в редакції від 27.04.2024 № 270/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Хаустов М. М. Теоретичні аспекти проведення рекламних кампаній у мережі Інтернет. *Бізнес Інформ*. 2019. №7. С. 350–361.
3. Дяченко В. С., Дяченко Н. П., Буток М. В. Кібербезпека як базовий пріоритет digital-маркетингу. *Сучасні проблеми науки, освіти та суспільства* : матеріали 6-ої Міжнар. наук.-практ. конф. 14-16 серпня 2023 р. НВЦ “Sciconf.com.ua”, м. Київ, Україна, 2023. С. 146-152.
4. Толстик О.А. Застосування методів гейміфікації для підвищення рівня обізнаності співробітників підприємства з питань кібербезпеки. *Free and Open Source Software* : матеріали XV Міжнар. наук.-практ. конф., 13-14 лютого 2024 р., Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024. С. 46.

Горпинченко О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

TRANSITION TO FLEXIBLE MODELS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT: THE ROLE OF DIGITAL TOOLS AND GLOBAL TRENDS

In the modern world, professional development has become not only an important aspect of one's career but also a necessity for adapting to rapidly changing economic and technological conditions. Globalization, digitalization, and changes in the labor market require organizations and employees to adopt new approaches to learning and development. One of these approaches is the transition to flexible models of professional development, which provide greater adaptability, personalization, and accessibility of the learning process. In this context, digital tools and global trends play a key role in transforming learning and development processes [1].

Traditional models of education and professional development often relied on fixed courses, predetermined schedules, and physical locations. In contrast, flexible models allow employees to choose the pace and form of learning according to their needs and schedules. This is particularly important in the context of globalization, where the labor market is becoming increasingly competitive and multicultural, and where it is crucial to quickly adapt to new demands.

Thanks to digital platforms and adaptive technologies, learning has become more personalized. For example, Learning Management Systems (LMS) use algorithms to monitor students' progress and provide them with personalized recommendations for further development.

This enables each employee to learn according to their specific needs, abilities, and career goals, fostering more effective professional competence development.

Flexible learning models significantly enhance the accessibility of education. Thanks to online courses, webinars, mobile apps, and other digital tools, employees can acquire new knowledge regardless of time, place, or physical limitations. Digital resources also allow people from different countries and cultures to have equal access to high-quality professional development programs, which is an important aspect of globalization.

Services such as Coursera, edX, LinkedIn Learning, and others open access to courses from leading universities and professionals worldwide. They provide opportunities to gain knowledge in various fields - ranging from IT and marketing to leadership and project management. These platforms allow employees at any stage of their careers to find training programs that match their goals and knowledge levels [2].

Virtual training platforms (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet) significantly simplify the learning process, enabling training sessions and seminars to be conducted from any location in the world. Webinars, video lessons, and interactive sessions offer more effective learning by allowing participants to ask questions, discuss topics in real-time, and engage in group projects.

With the help of digital tools, it is possible to monitor employees' progress, assess their skills and achievements, and provide feedback. For example, using analytical systems and talent management platforms enables tracking the effectiveness of training programs, adjusting development strategies, and forecasting training needs.

Mobile applications such as Duolingo (for language learning) or Khan Academy (for academic subjects) allow learning directly through smartphones, increasing the mobility of education. This enables employees to study from anywhere in the world without being limited to access to a computer or the Internet at the workplace [3].

In the context of the rapid development of automation and the implementation of artificial intelligence (AI) in the labor market, new requirements are emerging for qualifications and professional skills. Professional development is becoming increasingly focused on mastering AI technologies, process automation, big data analysis, and other innovative directions. Employees must constantly update their knowledge to remain competitive in the global labor market.

Globalization and the development of digital technologies are leading to changes in traditional work models. Remote work and flexible schedules are becoming the norm for many companies. This demands new approaches to professional development that are more adaptable to conditions such as online formats, self-directed learning, virtual collaboration, and more [4].

Flexibility in learning is a core principle that ensures the adaptability of professional development processes in rapidly changing conditions. In traditional learning systems, based on fixed courses and schedules, employees often face difficulties in mastering new competencies, as these models do not always meet the demands of the dynamic labor market. Flexible models of professional development, on the other hand, allow for personalizing the learning process and adapting it to the individual needs of each employee, considering their knowledge level, pace of learning, and career goals. This is achieved through the use of digital platforms, online courses, interactive training, and mobile apps, which allow learning at any time and from any place in the world.

Digital tools, such as adaptive learning systems, play a crucial role in creating personalized learning paths. These tools automatically assess participants' progress, provide individual recommendations, and adjust the course based on needs and knowledge levels. This significantly enhances the effectiveness of learning, as each participant receives support exactly where they need the most attention, which leads to a deeper understanding of the material.

Therefore, the transition to flexible models of professional development is an essential step for organizations and employees aiming to effectively adapt to the conditions of digital transformation and globalization. Digital tools provide greater accessibility and personalization of learning, which helps increase efficiency and competitiveness in the labor market. Flexible models allow companies to create more adaptive and individualized approaches to the development of their employees, which is necessary for successful functioning in a world of constant change.

Meanwhile, global trends such as the development of technology and the need for continuous learning contribute to the emergence of new forms of professional development, enabling employees to effectively address new challenges and find opportunities for career growth.

References:

1. Samofalova, M., Horpynchenko, O., & Lytvyn, O. (2024). Financial provision of marketing activities of machine-building enterprises for strengthening competitiveness in the context of a new reality. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 5(58), 264–276. <https://doi.org/10.55643/fcaptop.5.58.2024.4555>
<https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4555>
2. Emiliya Ohar, Olena Karpil, Nataliia Mykhailiuk, Olha Horpynchenko, Andriy Lynda (2022) The Use of Digital Marketing Tools for the Transformation of Brand Communications in the Modern Conditions of the Advertising Business. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*. Vol. 22 No. 11 pp. 733-738. http://paper.ijcsns.org/07_book/202211/202211102.pdf
3. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. №2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6913>.
4. Oksana Krupa, Volodymyr Krupa, Iryna Dydiv, Olha Horpynchenko, Snizhana Kovalenko. Economic Consequences of the Impact of War on Labor Resources and Tourism in Terms of Ensuring Economic Security. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.22 No.7, July 2022 P.117-122 http://ijcsns.org/07_book/202207/20220715.pdf
5. Горпинченко, О.В., Особливості менеджменту ІТ-продуктів та послуг господарюючих суб'єктів в контексті розвитку економіки знань: сучасні виклики та можливості / О.В., Горпинченко Д.А.Андрощук - Вип. 11 (44). – Кропивницький: ЦНТУ, 2024. - (Препринт. Центральнотуркранський науковий вісник ; ISSN 2663-1644 (on-line).

Горпинченко О.В.

кандидат економічних наук, доцент

Ковпак А.О.

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент ІТ у глобальному бізнес-середовищі» Центральнотуркранський національний технічний університет м. Кропивницький, Україна

ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УПРАВЛІННІ АВТОТРАНСПОРТНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ: ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Цифрові трансформації в автотранспортних підприємствах відбуваються нині дуже активно, відповідаючи на зростаючі вимоги ринку та потребу в оптимізації робочих процесів. Цифровізація стає актуальною з кількох причин: вона дозволяє підвищити ефективність управління, зменшити витрати, покращити безпеку та якість обслуговування клієнтів [1]. Зокрема, впровадження сучасних цифрових систем для моніторингу транспорту, аналізу маршруту та оптимізації логістики забезпечує точне відстеження всіх транспортних засобів у реальному часі. Це дозволяє оперативно коригувати маршрути, зменшуючи затратки та витрати на паливо, що значно підвищує рентабельність підприємств.

Одним із ключових аспектів цифрової трансформації є впровадження систем управління даними, які дозволяють збирати, зберігати та аналізувати інформацію про технічний стан транспортних засобів. Це сприяє запобіганню поломок завдяки проактивному технічному обслуговуванню, що в свою чергу підвищує безпеку на дорогах та знижує витрати на ремонт. Крім того, автоматизація процесів, пов'язаних з управлінням