

Оскільки військові конфлікти збільшують ризик кіберзагроз, безпека даних у процесі цифровізації є головним пріоритетом. Підприємства повинні впроваджувати надійні системи захисту інформації та використовувати зашифровані канали передачі даних. Цифрові рішення також забезпечують аналітику, щоб допомогти компаніям краще зрозуміти динаміку команди, виявити проблеми та швидко реагувати.

Однак процес цифровізації вимагає гнучкості та адаптованості до воєнних умов. Щоб створити гарну робочу атмосферу, потрібно враховувати не тільки технічні моменти, але й емоційний стан співробітників. Менеджери повинні не тільки керувати собою, але й підтримувати свої команди. Від них очікують лідерства та рішучості, а їхні дії є прикладом для інших. Під час кризи менеджери повинні проаналізувати ситуацію, прийняти рішення та зайняти позицію. Позиція дозволяє діяти. Вчинки говорять більше, ніж слова.

Тому, цифровізація HR-процесів під час війни є не лише засобом підтримки ефективності бізнесу, а й інструментом збереження людського капіталу у важкі часи.

### Література:

1. Балановська Т.І., Михайліченко М.В., Троян А.В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020
2. HR-менеджмент : навч. посіб. / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська, Т. В. Тушевська ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : ЦНТУ, 2022, 278 с.
3. Management.com.ua. Олександр Синько. Бути менеджером в умовах війни. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm360.html>

**Заярнюк О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

**Сторожук О.А.**

магістр, група МЕ-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## ІНТЕГРАЦІЯ НОВІТНІХ НАВИЧОК ПЕРСОНАЛУ У БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

До кола безпрецедентних потрясінь, викликаних військовими діями в Україні, без сумніву входить необхідність відновлення інфраструктури та економіки, що вимагає нових, сучасних навичок персоналу підприємств, які функціонують у різних секторах: харчовій промисловості, будівництві, ІТ, енергетиці. Сучасний бізнес постійно змінюється через швидкий технологічний прогрес, а умовою сталого розвитку є впровадження інноваційних рішень і цифрових технологій, що вимагає від працівників нових знань і вмінь, зокрема в галузі автоматизації, цифрової трансформації, медіаграмотності та екологічних практик [1].

Впровадження принципів сталого розвитку в управління соціально-економічними системами, зокрема у сфері підприємств харчової промисловості, є важливим кроком до забезпечення стійкого економічного, екологічного та соціального розвитку. Використання енергоефективних технологій та відновлюваних джерел енергії (сонячні панелі) важливо для скорочення викидів парникових газів і зменшення енергетичних витрат. Впровадження систем збору, сортування та переробки виробничих і харчових відходів сприяє досягненню мети щодо зменшення екологічного навантаження. Перехід на екологічно безпечні упаковки (наприклад, біорозкладні матеріали) зменшує забруднення довкілля, а створення замкнених систем водопостачання знижує шкідливий вплив на водні екосистеми.

Управління ресурсним потенціалом для сталого розвитку підприємства передбачає його трансформацію таким чином, щоб вона була заснована на навичках. Це комплексний процес, що включає зміну мислення, узгодженість HR-менеджменту і бізнес-стратегій та орієнтацію на розвиток працівників як центрального ресурсу (табл. 1) [4].

Таблиця 1 – Елементи процесу трансформації управління потенціалом людських ресурсів підприємства для забезпечення його сталого розвитку

Елемент процесу	Значення для сталого розвитку підприємства
Ресурсний потенціал (людські ресурси, їх знання, досвід і вміння)	База для сталого розвитку підприємства
Зміна мислення (врахування інтересів та потреб працівників)	Створення сприятливого внутрішнього середовища для розвитку навичок
Голос працівника (залучення персоналу та врахування їхньої думки)	Досягнення взаємоузгодженості між бізнес-цілями і HR-стратегією
Узгодженість бізнесу та HR (інтеграція розвитку навичок на всіх рівнях організації діяльності підприємства)	Підвищення ефективності роботи компанії в цілому
Навички як мова роботи (перетворення навичок на ключовий інструмент досягнення бізнес-цілей)	Впровадження технологічних рішень для оцінки та розвитку навичок
Трансформація організації (орієнтація на навички в усіх бізнес-процедурах)	Комплексний підхід до управління ресурсним потенціалом

Джерело: складено авторами за [2; 3; 4]

Підкреслимо, що українські підприємства та компанії змушені реагувати на виклики, пов'язані зі зміною клімату, соціальною відповідальністю та міжнародними стандартами. Інтеграція навичок, спрямованих на сталий розвиток, зокрема, як екологічний менеджмент, корпоративна соціальна відповідальність та інші практики ESG (екологічні, соціальні та управлінські фактори), допомагає адаптуватися до нових реалій і вимог ринку.

Щоб врахувати потребу в навичках та знаннях з різних сфер у контексті управління ресурсним потенціалом для сталого розвитку підприємства, можна зосередитися на таких аспектах, як розвиток міждисциплінарних навичок, крос-функціональній співпраці, культурі безперервного навчання персоналу, гнучкій структурі організації, оцінці та розвитку творчого потенціалу співробітників, технологічній підтримці.

Впровадження цифрових інструментів в бізнес-процеси сучасних підприємств вимагає висококваліфікованих фахівців, тому інтеграція нових технологій у бізнес-процеси повинна супроводжуватися розвитком навичок працівників. Постійне навчання та підвищення кваліфікації дозволяють співробітникам ефективно використовувати цифрові інструменти для реалізації бізнес-стратегій. Використання цифрових технологій допомагає експериментувати з новими ідеями та швидко адаптувати бізнес-процеси до змін на ринку. Поєднання різних міждисциплінарних навичок у роботі з цими технологіями дає можливість впроваджувати інноваційні рішення, розробляти нові продукти та послуги, що є важливими для сталого розвитку підприємства. Завдяки цифровим інструментам та навичкам, підприємства можуть візуалізувати свої бізнес-процеси, аналізувати дані та визначати слабкі місця. Це дозволяє приймати більш обґрунтовані рішення щодо змін у процесах, що сприяє їх оптимізації та підвищенню продуктивності.

Отже, управління ресурсним потенціалом підприємства для забезпечення його сталого розвитку передбачає глибоку трансформацію процесів менеджменту, спрямовану на орієнтацію на розвиток навичок працівників. Це передбачає інтеграцію нових підходів до управління людськими ресурсами, зміну мислення керівництва щодо важливості людського капіталу, а також узгодження бізнес-цілей з HR-стратегіями. Основна увага в такому підході приділяється працівникам як ключовому ресурсу, що здатний забезпечити стале зростання підприємства. Важливими аспектами є залучення персоналу до прийняття рішень, зміна внутрішнього середовища, а також впровадження технологічних рішень для оцінки і розвитку навичок. Це все створює більш ефективну та гнучку організацію, здатну реагувати на зміни і забезпечувати нарощування цінності підприємства, його здатності створювати стійкий прибуток, накопичувати конкурентні переваги. Отже, трансформація управління ресурсним потенціалом для сталого розвитку підприємства вимагає комплексного підходу до управління, де навички працівників стають основою для досягнення бізнес-цілей.

### Література:

1. Гришина , Н. (2024). Тенденції цифрової трансформації управління персоналом економічних систем в умовах безпекового інформаційного середовища. Цифрова економіка та економічна безпека, (1 (10), 225-231. <https://doi.org/10.32782/dees.10-39>
2. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін.] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : КОД, 2021. – 442 с.
3. Сила HR. Як досягати цілей бізнесу / уклад. О. Шахова, В. Самойлова. – Х. : Віват, 2022. – 400 с.
4. Сочинська-Сибірцева І.М., Сторожук О.В., Доренська А.О. Новітні технології управління персоналом : навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с.

**Льїна О.В.**

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

**Доренська А.О.**

асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## ПЕРСОНАЛЬНИЙ БРЕНД В ІТ-КОМАНДАХ

У сучасному технологічному світі, де конкуренція за таланти та можливості зростає, персональний бренд стає стратегічним інструментом для виділення та просування фахівців. Вивчення питання впливу персонального бренду окремого фахівця на роботу в командах ТОВ "EVNE Developer", дозволяє зробити наступні висновки щодо ключових аспектів впливу бренду на роботу команд.

Персональний бренд відображає репутацію спеціаліста в ІТ сфері. Якщо фахівець є експертом у певній технології або галузі, його персональний бренд будується на основі знань, досвіду та внеску в професійні спільноти. Ця репутація допомагає співробітникам отримувати визнання як всередині компанії, так і за її межами.

Сильний персональний бренд сприяє кар'єрному зростанню. Співробітники з чітко вираженим брендом можуть легше залучати нові можливості для підвищення, отримувати складніші завдання та проекти, а також бути запрошеними до участі в стратегічних ініціативах компанії.

Співробітники з потужним персональним брендом покращують імідж самої ІТ компанії. Якщо компанія має у своїй команді відомих фахівців, це підвищує її престиж на ринку, робить її привабливішою для клієнтів, партнерів та нових співробітників.

Персональні бренди членів ІТ-команди можуть сприяти залученню нових талантів. Відомі фахівці часто є носіями інноваційних ідей та практик, що приваблює інших професіоналів до співпраці з ними або в ту ж компанію.

Формування персонального бренду в ІТ-командах часто включає участь у професійних форумах, конференціях, написання статей або блогів, а також активну участь у соціальних мережах. Це дозволяє фахівцям підтримувати видимість у своїй галузі, ділитися знаннями та бути в курсі нових тенденцій.

Фахівці з потужним персональним брендом часто є проактивними та більш мотивованими до постійного саморозвитку. Вони прагнуть бути на передовій інновацій, розвивати нові навички та зберігати актуальність у своїй професійній сфері.

Робота над персональним брендом дозволяє спеціалісту визначити свою експертизу та нішу, в якій він хоче розвиватися. Це може бути, наприклад, спеціалізація у сфері кібербезпеки, штучного інтелекту, веб-розробки або іншої ІТ-галузі. Така концентрація на певній сфері допомагає стати авторитетом у своїй галузі.

Сильний персональний бренд також може сприяти розвитку лідерських якостей. Відомі фахівці стають менторами для молодших співробітників, допомагаючи їм