

4) підтримка молодих фермерів: створення програм професійної підготовки та стимулювання повернення молоді до села;

5) захист довкілля: розробка екологічно чистих технологій, заохочення до органічного землеробства та збалансованого використання природних ресурсів.

Отже, український аграрний сектор стоїть перед численними викликами та можливостями. Аграрний сектор України має значний потенціал для зростання та розвитку. Подолання таких проблем, як фрагментованість землеволодіння, доступ до фінансування та нестабільність цін, буде вирішальним для забезпечення сталого зростання. Впровадження інновацій, покращення інфраструктури та розширення ринків збуту дозволять агропромислому сектору скористатися зростаючим світовим попитом та можуть зробити Україну не лише регіональним, але й світовим лідером у виробництві сільськогосподарської продукції.

#### Список використаних джерел:

1. Аграрний сектор України у 2023 році: складники стійкості, проблеми та перспективні завдання. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-02/az\\_agrosector\\_15022024.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-02/az_agrosector_15022024.pdf) (дата звернення: 13.11.2024).

2. Добрунік Т., Кузнецова О. Проблеми і напрямки розвитку аграрного сектору України в умовах економічної нестабільності. *Економіка та суспільство* 2022. №42. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-25> (дата звернення: 19.11.2024).

3. Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на початок 2024 року. *Kyiv School of Economics*. URL : [https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24\\_Damages\\_Report.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf) (дата звернення: 13.11.2024).

4. Земельний ринок в Україні. Аналітичний огляд за 3 квартал та вересень 2024 року. *Kyiv School of Economics*. URL : [https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/10/land\\_review\\_IIIq\\_ua.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/10/land_review_IIIq_ua.pdf) (дата звернення: 13.11.2024).

5. Стан грошової сфери в Україні у 2023 році. Аналітичний огляд. *Global Research on Optimal Ways for Development(GROWFORD) Institute*. URL : <https://www.growford.org.ua/wp-content/uploads/Stan-groshovoyi-sfery-v-Ukrayini-u-2023-rotsi.pdf> (дата звернення: 16.11.2024).

УДК 658:338.2

*Сідоров Ю.А.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

## ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ТЕХНІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Цифрова трансформація стала одним із найвагоміших глобальних трендів, що безпосередньо впливає на всі аспекти діяльності підприємств. Вона охоплює всі етапи організації: від управлінських стратегій до технічного розвитку, суттєво змінюючи підходи до управління технологічними інноваціями. Ця тенденція не тільки ставить перед підприємствами нові виклики, але й відкриває нові

можливості для зростання та стає потужним рушієм змін у бізнес-середовищі. Цифрові технології вже давно стали основою конкурентоспроможності, й ті підприємства, що прагнуть забезпечити стійкий розвиток, змушені орієнтуватися на інноваційні стратегії управління технічним розвитком.

Цифрова трансформація – це не лише запровадження новітніх технологій, а й комплексна зміна організаційної культури, підходів до управління та взаємодії з партнерами і постачальниками. Вона визначає нові стандарти для управлінських практик, зокрема в частині технічних інновацій. У цьому контексті перерозподіл ресурсів і адаптація існуючих бізнес-процесів стають невід’ємною частиною стратегічного розвитку підприємства. Одним з основних факторів, що обумовлює необхідність цифрової трансформації, є пришвидшене впровадження передових технологій, таких як штучний інтелект, Інтернет речей, блокчейн і автоматизація виробничих процесів. Більш того, зміна вимог споживачів, які тепер потребують більш індивідуалізованих і швидких рішень, а також підвищення вимог до якості продукції, спонукають підприємства до постійного вдосконалення своїх виробничих і технологічних процесів [3].

Інноваційні стратегії управління технічним розвитком підприємств, орієнтовані на цифрову трансформацію, є важливими елементами цього процесу. Вони передбачають впровадження новітніх технологій для забезпечення гнучкості та адаптивності підприємства в умовах змінюваного ринку. Одним з основних підходів є стратегія відкритих інновацій, що передбачає активне використання зовнішніх джерел знань і технологій для розвитку нових продуктів і послуг. Це означає тісну співпрацю з науковими установами, стартапами, постачальниками та навіть конкурентами для створення нових технологій, при цьому цифрові платформи стають важливими інструментами обміну знаннями та інноваціями.

Іншим важливим аспектом цифрової трансформації є цифровізація виробничих процесів, яка дозволяє значно підвищити ефективність підприємств. Використання автоматизованих систем управління виробництвом, Інтернету речей та штучного інтелекту відкриває нові можливості для реорганізації виробничих ліній, інтеграції систем моніторингу і управління, а також прийняття оперативних рішень на основі даних у реальному часі. Ці технології дозволяють значно знизити витрати та підвищити ефективність.

Не менш важливою є інтеграція технологій великих даних для збору й аналізу інформації, що дозволяє підприємствам отримувати важливі відомості щодо стану виробництва, потреб споживачів, ринкових трендів і багатьох інших аспектів, що можуть впливати на прийняття управлінських рішень. Впровадження систем штучного інтелекту та машинного навчання допомагає прогнозувати майбутні тенденції, оптимізувати ланцюги постачання і взаємодію з клієнтами, а також підвищує рівень автоматизації всіх процесів.

Впровадження таких інноваційних стратегій вимагає комплексного підходу до управління. У цьому зв’язку лідерство відіграє ключову роль у цифровій трансформації, оскільки керівники підприємств мають не тільки володіти технічними знаннями, але й бути здатними розуміти важливість інновацій і змін у бізнес-середовищі. Вони повинні бути готовими до швидких змін, сприяти

розвитку нових технологій і підтримувати співробітників у процесі трансформації. Крім того, для успішної реалізації інноваційних стратегій важливо розвивати організаційну культуру, яка заохочує прийняття нових ідей і інтеграцію технологій. Це також включає підвищення рівня цифрової грамотності серед працівників та активне залучення їх до процесу прийняття рішень щодо технічного розвитку підприємства.

Цифрова трансформація вимагає постійних інвестицій у розвиток персоналу, оскільки зміни в технологічному середовищі постійно ставлять нові вимоги до кваліфікації працівників. Співробітники підприємства мають не лише володіти технічними знаннями, але й мати здатність оперативного адаптуватися до нових технологій та методів роботи. Це є необхідною умовою для ефективної реалізації стратегій цифровізації та забезпечення конкурентоспроможності на ринку. В умовах швидкого технологічного прогресу, де кожен день приносить нові інновації, важливо, щоб кадри підприємства були готові до змін, здатні освоювати нові інструменти та застосовувати їх у своїй роботі [2].

Сьогодні підприємства повинні активно інвестувати в навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх співробітників. Це включає в себе як традиційне навчання, так і розвиток нових форм підготовки, таких як онлайн-курси, тренінги, воркшопи, семінари, а також участь у програмах стажування і обміну досвідом з іншими компаніями. Важливо, щоб процес навчання був гнучким і доступним для всіх рівнів співробітників, від технічних спеціалістів до менеджерів та керівників. Керівники повинні мати можливість розуміти та використовувати нові технології для стратегічного управління, а технічний персонал – мати достатньо знань для роботи з автоматизованими системами, роботизованими лініями та іншими передовими технологіями.

Одним з ключових аспектів є розвиток цифрової грамотності серед працівників, що є критично важливим для забезпечення ефективного використання новітніх технологій. Цей процес не обмежується лише технічними навичками, а також включає в себе вміння працювати з великими обсягами даних, аналізувати інформацію та приймати на її основі обґрунтовані рішення. Більше того, важливо розвивати вміння взаємодіяти з цифровими платформами та використовувати їх для оптимізації робочих процесів, покращення комунікації та взаємодії з клієнтами.

Інвестиції в персонал не обмежуються тільки короткостроковими навчальними програмами. Необхідно створювати стратегії довгострокового розвитку кадрів, які включають постійну підтримку професійного зростання співробітників, створення умов для самовдосконалення, розвитку критичного мислення і креативності. Таким чином, підприємства мають формувати культуру безперервного навчання та інновацій, де кожен співробітник не тільки отримує нові знання, а й активно впроваджує їх у свою діяльність.

Завдяки інвестиціям у розвиток персоналу підприємства можуть значно підвищувати свою здатність адаптуватися до змін та реагувати на нові технологічні виклики. Це дозволяє створювати стійкий фундамент для успішної цифрової трансформації [1].

Інноваційні стратегії управління технічним розвитком є основою для досягнення стійкої конкурентної переваги в умовах цифрової трансформації.

Підприємства, що успішно адаптуються до змін і використовують передові технології, такі як штучний інтелект, Інтернет речей, Big Data і роботизація виробництва, отримують значні переваги в плані ефективності та здатності оперативно реагувати на зміни ринку. Водночас цифрова трансформація вимагає змін у організаційній культурі, підвищення рівня лідерства та активних інвестицій у розвиток персоналу. Усе це разом забезпечує стійкий розвиток підприємств в глобалізованому цифровому середовищі, що є основою їхнього довгострокового успіху.

#### Список використаних джерел:

1. Лазебник Л.Л., Войтенко В.О. Інформаційна інфраструктура в цифровізації бізнес-процесів підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. Вип. 42. С. 18-22.
2. Олійник І.В. Цифрова трансформація в агропромисловому комплексі: вплив на продуктивність та стійкість підприємств. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка: Науковий журнал*. Вип. 20. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2024. С.135-141.
3. Шматковська Т.О., Дзямулич М.І. Стратегічний управлінський облік в умовах цифрової економіки. *Галицький економічний вісник*. 2022. Том 74. №1. С. 61-67.

УДК 389.14:006.354

*Слинченко А.О.,  
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти  
(Науковий керівник: к.е.н., доцент Бугаєва М.В.)  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький*

### **ІНСТРУМЕНТИ ТА НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

Актуальність дослідження інструментів та напрямків формування позитивної корпоративної культури в умовах воєнного стану в Україні обумовлена нагальною потребою адаптації бізнесу до екстремальних умов ведення діяльності. Воєнний стан в країні створює унікальні виклики для управління персоналом, підтримки морального духу працівників та збереження продуктивності. Водночас, сильна корпоративна культура може виступати стратегічним ресурсом, що забезпечує стійкість компаній, згуртованість колективу та ефективність вирішення кризових завдань. Розробка та впровадження ефективних інструментів корпоративної культури є ключовими для зміцнення внутрішньої стійкості організацій та їх спроможності до швидкої адаптації та відновлення після завершення кризових ситуацій.

У сучасному бізнес-середовищі спостерігається зростання впливу нематеріальних активів на конкурентоспроможність підприємств. Особливо важливу роль у цій групі відіграє корпоративна культура, яка є ключовим