

Bank, in developing sustainable food systems through financing the agricultural sector, supporting smallholder farmers, implementing climate-smart technologies, and promoting scientific innovations is highlighted. It is determined that a comprehensive approach to food security contributes to improving the accessibility and quality of food, strengthening social stability, and ensuring sustainable development at the global level.

Keywords: *sustainable development, access to food, agricultural sector, sustainable food systems, international financing, food innovations, social stability.*

Науковий керівник:

Бурковська А. І.,

доктор філософії, доцент

кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 005.95/.96:004

Вплив цифровізації на управління персоналом підприємств

Юлія Коваленко,

здобувачка вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *досліджено вплив процесів цифровізації на систему управління персоналом підприємств у сучасних умовах розвитку цифрової економіки. Акцентовано увагу на необхідності поєднання цифрових інновацій із розвитком людського потенціалу, що забезпечує підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та стійкості діяльності підприємств. Одночасно підкреслено важливість державної підтримки процесів перекваліфікації працівників і гармонізації трудових відносин в умовах цифрових трансформацій.*

Ключові слова: *цифровізація, цифрова трансформація, управління персоналом, HR-менеджмент, цифрові технології, ефективність управління, трудові ресурси, організаційна культура, продуктивність праці, конкурентоспроможність підприємств.*

У сучасних умовах динамічного розвитку економіки та технологій цифровізація стає невід'ємною складовою ефективного управління підприємствами. Особливо важливий її вплив проявляється у сфері управління персоналом, де цифрові інструменти дозволяють підвищити точність кадрового планування, оптимізувати процеси рекрутингу, оцінки та розвитку співробітників. Використання сучасних інформаційних систем, автоматизованих

платформ і аналітичних інструментів сприяє більш гнучкому реагуванню на зміни в організації праці та підвищенню ефективності трудових ресурсів.

Цифровізація виступає ключовим чинником трансформацій у системі управління ефективністю підприємств. Вона змінює не лише засоби та інструменти управління, а й сам підхід до прийняття рішень, сприяючи підвищенню прозорості, продуктивності та стратегічної спрямованості управлінських процесів. Управління результативністю в умовах цифрової трансформації набуває нового змісту, де основним є вміння керівництва адаптувати механізми управління до умов швидко змінного інформаційного середовища. Сучасні цифрові технології, що впроваджуються у систему стратегічного управління, дедалі більше впливають на розвиток аналітичного мислення, зміну логіки контролю та процесів прийняття рішень. Вони дозволяють оперативно відстежувати результати діяльності, своєчасно виявляти відхилення від плану та прогнозувати можливі сценарії розвитку на основі наявних даних [1].

Існує поширена думка, що масове впровадження цифрових технологій може спричинити зростання безробіття. У зв'язку з цим функції управління персоналом слід адаптувати до завдань збереження кадрового потенціалу та узгодження виробничих можливостей із кількістю працівників. Важливу роль у цьому процесі має відігравати держава, забезпечуючи створення нових робочих місць і ринків через підтримку інновацій, розвиток цифрових сервісів, а також гармонізацію трудових відносин у напрямі підвищення кваліфікації, перекваліфікації та появи нових професій. Особливого значення набуває розширення доступу до інтернет-зв'язку, що дозволяє мінімізувати ризики зростання безробіття [2].

Перехід України до цифрової економіки зумовлює новий етап розвитку управління персоналом та вимагає впровадження сучасних цифрових інструментів відповідно до особливостей кадрової системи. Цифровий менеджмент передбачає оптимізацію HR-процесів із використанням аналітичних, соціальних, мобільних і хмарних технологій, що сприяє зростанню продуктивності та покращує внутрішню взаємодію працівників. Важливим завданням керівників є формування організаційної культури, яка мотивує персонал до якісного виконання обов'язків і стимулює саморозвиток через усвідомлення значущості праці. Серед інноваційних підходів варто виділити систему «Investors in People» («Інвестори в людей»), що поєднує управління підприємством і персоналом за принципом продуктивної взаємодії керівників і підлеглих. Використання цього підходу дозволяє створити ефективну модель управління кадрами, визначати оптимальні стратегії розвитку, гармонізувати відносини в колективі, застосовувати нематеріальні стимули та оцінювати результативність кожного працівника. У таких умовах зростає мотивація персоналу до розвитку та якісної праці, що позитивно впливає на ефективність діяльності підприємства загалом [3].

Цифровізація та цифрова трансформація стають ключовими факторами розвитку сучасних підприємств, суттєво змінюючи підходи до управління

персоналом. Впровадження сучасних цифрових технологій дозволяє оптимізувати HR-процеси, підвищити продуктивність праці, покращити комунікацію між працівниками та створити умови для розвитку професійних компетентностей [4]. Особливе значення має формування організаційної культури, що мотивує персонал до саморозвитку та якісного виконання обов'язків. Одночасно цифрова трансформація ставить перед підприємствами виклики, зокрема пов'язані з ризиком зростання безробіття, необхідністю адаптації кадрового потенціалу та гармонізації співвідношення між технологіями і людьми [5]. Ефективне управління у таких умовах передбачає баланс між використанням автоматизованих систем, аналітичних інструментів та підтримкою працівників через підвищення кваліфікації, перекваліфікацію і застосування нематеріальних методів мотивації. Лише комплексне поєднання цифрових інновацій і людського потенціалу забезпечує підвищення результативності, конкурентоспроможності та стабільності діяльності підприємства в умовах швидко змінного інформаційного середовища.

Список використаних джерел:

1. Сухорукова А. Л. Роль інформаційних технологій у діяльності кадрових служб органів державної влади. *Вісник Академії митної служби України. Серія Державне управління*. Вип. 2 (7). Дніпропетровськ. 2012. С.98-105.
2. Бобровська Н. В., Бурковська А. І. Трансформаційні процеси бізнес-середовища в контексті європейської інтеграції України. *Modern Economics*. 2022. №34. С.13-20. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V34\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02).
3. Сухорукова А.Л., Саркова А. М., Просолов О. О., Воробйова С. С. Стратегії підвищення мотивації персоналу як фактор зростання продуктивності на підприємствах (in English). *Modern Economics*. 2024. № 48(2024). С. 124-129.
4. Костка М. Сухорукова А. Інституційна модернізація та цифровізація як умови ефективної євроінтеграції системи державного управління України : тези доповідей XII Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 29-31 жовтня 2025 р.). Миколаїв : МНАУ, 2025. С. 268-270.
5. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Адаптація молодих спеціалістів-менеджерів в умовах цифровізації кадрової політики об'єктів господарювання. *Modern Economics*. 2025. № 50(2025). С. 95-102. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V50\(2025\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V50(2025)-13).

Annotation: *The article examines the impact of digitalization processes on the personnel management system of enterprises in the context of the development of the digital economy. Particular attention is paid to the need to combine digital innovations with the development of human potential, which ensures increased productivity, competitiveness, and sustainability of enterprise activities. At the same time, the importance of state support for employee reskilling processes and the harmonization of labor relations in the context of digital transformation is emphasized.*

Keywords: *digitalization, digital transformation, personnel management, HR management, digital technologies, management efficiency, labor resources, organizational culture, labor productivity, enterprise competitiveness.*

Науковий керівник:

Сухорукова А. Л.,

*канд. наук з держ. упр., доцент
кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 658.8:004

Сучасні тренди в цифровому маркетингу та менеджменті в умовах глобальних викликів

Чурило Ілля,

здобувачка вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *розглянуто сучасні тренди в цифровому маркетингу та менеджменті в умовах глобальних викликів, таких як геополітичні конфлікти, цифрова трансформація та екологічні проблеми. Проаналізовано роль штучного інтелекту, омніканальності, сталості та клієнтоцентричності для адаптації бізнесу, з акцентом на український контекст. Наведено приклади підвищення ефективності та конкурентоспроможності, висновки про необхідність інвестицій у технології.*

Ключові слова: *цифровий маркетинг, сучасні тренди, менеджмент, глобальні виклики, штучний інтелект, сталий розвиток, омніканальність.*

У сучасних умовах глобальних викликів, таких як геополітичні конфлікти, економічна нестабільність, цифрова трансформація та екологічні проблеми, менеджмент і маркетинг еволюціонують, адаптуючись до нових реалій. Цифровий маркетинг стає ключовим інструментом для забезпечення конкурентоспроможності бізнесу, дозволяючи оптимізувати взаємодію з клієнтами, аналізувати дані в реальному часі та впроваджувати персоналізовані стратегії. В Україні, де війна та економічна криза посилюють виклики, тренди в цифровому маркетингу та менеджменті фокусуються на штучному інтелекті (ШІ), омніканальності, стійкості та клієнтоцентричності, що допомагає підприємствам не лише вижити, але й розвиватися. Ці тренди відображають глобальні тенденції, де ШІ трансформує процеси, а сталість стає обов'язковою умовою для доступу до міжнародних ринків [1].