

По-перше, таланти здатні генерувати інновації, і завдяки власним рисам характеру й набутим знанням вони мають більшу швидкість до адаптації в нових умовах. Дійсно, талановиті працівники часто є джерелом інновацій та творчих ідей, що сприяє швидкому адаптуванню до змін у зовнішньому середовищі. І водночас варто чітко розуміти, що впровадження інновацій є критично важливим для довгострокового соціально-економічного та фінансового успіху й виживання будь-якого суб'єкта господарювання, економіки регіону та країни загалом.

По-друге, залучення талантів на будь-яке виробництво в різних ролях має стати основою суттєвого підвищення рівня продуктивності праці. Дійсно, працівники з високими компетенціями та мотивацією можуть значно підвищити продуктивність і ефективність роботи всієї організації. Це сприяє більш швидкому досягненню стратегічних цілей та покращенню фінансових показників діяльності підприємства.

По-третє, залучення талантів до кадрового складу підприємства дасть змогу суттєво підвищити репутацію і бренд роботодавця. Суб'єкти господарювання, які ефективно управляють талантами, набувають позитивної репутації на ринку праці, створюють привабливе робоче середовище, що підвищує рівень залученості та задоволеності працівників. Це сприяє зниженню плинності кадрів та збереженню цінних співробітників. У результаті це допомагає залучати найкращих кандидатів з ринку і так формувати сильний бренд роботодавця.

Отже, концепція управління талантами є ключовою для забезпечення стійкого розвитку, інноваційності та конкурентоспроможності сучасних компаній у динамічному бізнес-середовищі. А саме такі характеристики і тенденції мають стати головними аспектами діяльності суб'єктів господарювання України в повоєнний період, щоб економіка країни отримала реальний шанс на швидке відновлення та виходу з кризового стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. 100 великих українців. *nv.ua*. URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/100-velikih-ukrajinciv-nv-nazivaye-tih-hto-viznachav-perebig-istoriji-50265222.html>
2. Scopus. URL: <https://www.scopus.com/>

АНАЛІЗ ПРАКТИК ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ У КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Зелінська Д. О.

Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця (Україна)
e-mail: dariiablackmetal1349@gmail.com

У контексті повоєнного відновлення України диджиталізація бізнес-процесів постає як ключовий фактор економічного розвитку та модернізації країни. Трансформація та еволюція традиційних методів управління на підприємствах шляхом

впровадження цифрових технологій є не лише відповіддю на глобальні тенденції, але й необхідною умовою для швидкого та ефективного відновлення економіки після руйнівних наслідків війни.

Наявні практики диджиталізації бізнес-процесів в Україні, як-от впровадження CRM-систем, використання хмарних технологій, автоматизація бухгалтерського обліку та HR-процесів, розвиток електронної комерції та використання соціальних медіа для маркетингу, демонструють значний потенціал для підвищення ефективності та конкурентоспроможності бізнесу. Однак вони стикаються з викликами, пов'язаними з високими початковими витратами, необхідністю адаптації персоналу, забезпеченням безпеки даних та інтеграцією з наявними системами. Еволюція цих практик у контексті повоєнного відновлення вимагає впровадження передових технологій, зокрема залучення новітніх методів штучного інтелекту в усі бізнес-процеси, Internet of Things, а також розвитку цифрових навичок персоналу та створення сприятливого регуляторного середовища [1].

Для кращого розуміння еволюції практик диджиталізації бізнес-процесів важливо здійснити SWOT-аналіз наявних практик сьогодні (табл. 1).

Таблиця 1. SWOT-аналіз наявних практик диджиталізації бізнес-процесів в Україні

Strengths (Сильні сторони)	Weaknesses (Слабкі сторони)	Opportunities (Можливості)	Threats (Загрози)
Підвищення ефективності та продуктивності бізнес-процесів	Високі початкові витрати на впровадження цифрових рішень	Розширення ринків збуту через розвиток електронної комерції	Швидке застарівання технологій та необхідність постійного оновлення
Покращення якості обслуговування клієнтів	Необхідність постійного навчання та адаптації персоналу	Створення нових продуктів та послуг на основі цифрових технологій	Зростання кіберзагроз та ризиків втрати даних
Оптимізація витрат на довгострокову перспективу	Залежність від якості інтернет-з'єднання та стабільності електропостачання	Покращення конкурентоспроможності на глобальному ринку	Посилення конкуренції з боку глобальних технологічних компаній
Підвищення прозорості та контрольованості операцій	Ризики, пов'язані з кібербезпекою та захистом даних	Залучення інвестицій та грантів для цифрової трансформації	Можливі зміни в законодавстві, що можуть ускладнити використання певних технологій
Можливість швидкої адаптації до змін ринкового середовища	Складність інтеграції нових технологій з наявними системами	Участь у міжнародних цифрових екосистемах та платформах	Дефіцит кваліфікованих кадрів у сфері цифрових технологій

За допомогою методики прогнозування можливостей і викликів під час еволюції практик диджиталізації бізнес-процесів стає можливо визначити провідні тенденції розвитку технологій моделювання і представлення бізнес-процесів у контексті повоєнного відновлення, що має на меті виявити провідні сторони під-

вищення ефективності, а також за умови значного обмеження ресурсів різного характеру впроваджувати інновації на рівні європейських стандартів та кращих світових практик підприємництва. Еволюцію цих змін відображено у табл. 2.

Таблиця 2. Еволюція практик диджиталізації бізнес-процесів в Україні

Поточні практики диджиталізації	Практики для повоєнного відновлення
Впровадження CRM-систем для управління відносинами з клієнтами	Розвиток систем штучного інтелекту для прогнозування попиту та оптимізації бізнес-процесів
Використання хмарних технологій для зберігання та обробки даних	Впровадження блокчейн-технологій для забезпечення прозорості та безпеки транзакцій
Автоматизація бухгалтерського обліку та фінансової звітності	Розвиток Internet of Things (IoT) для оптимізації виробничих процесів та логістики [2]
Впровадження систем електронного документообігу	Створення цифрових двійників підприємств для моделювання та оптимізації процесів
Розвиток онлайн-каналів продажів та електронної комерції	Впровадження технологій віртуальної та доповненої реальності для навчання персоналу й обслуговування клієнтів [3]
Використання соціальних медіа для маркетингу та комунікації з клієнтами	Розвиток платформ краудфандингу та P2P-кредитування для фінансування відновлення і розвитку бізнесу
Впровадження систем управління проектами та завданнями	Створення галузевих цифрових платформ для співпраці та обміну даними між підприємствами
Використання аналітичних інструментів для обробки даних та прийняття рішень	Впровадження технологій квантових обчислень для вирішення складних оптимізаційних завдань
Автоматизація HR-процесів (рекрутинг, навчання, оцінка персоналу)	Розвиток систем кібербезпеки на основі машинного навчання для захисту від нових видів загроз
Впровадження систем контролю якості на основі цифрових технологій	Створення цифрових екосистем для інтеграції різних бізнес-процесів та взаємодії з партнерами

Отже, еволюція практик диджиталізації бізнес-процесів в Україні демонструє стрімкий перехід від базової автоматизації до комплексних цифрових екосистем, що інтегрують передові технології, як-от штучний інтелект, Інтернет речей та блокчейн. Трансформація бізнес-процесів, прискорена викликами повоєнного відновлення, спрямована на підвищення ефективності, гнучкості та конкурентоспроможності бізнесу в глобальному цифровому середовищі. Ключовими тенденціями стають персоналізація клієнтського досвіду, оптимізація операційних процесів на основі аналізу великих даних, розвиток кібербезпеки та створення інноваційних бізнес-моделей. Успішна еволюція практик диджиталізації вимагає не лише впровадження нових технологій, але й трансформації корпоративної культури, розвитку цифрових компетенцій персоналу та адаптації регуляторного середовища. Це створює підґрунтя для побудови стійкої, інноваційної та конкурентоспроможної економіки України в постконфліктний період, здатної ефективно інтегруватися у глобальні цифрові ринки та створювати нові можливості для зростання й розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. 17 Цілей сталого розвитку | Global Compact. *Global Compact*. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkiego-rozvytku/> (дата звернення: 04.09.2024).
2. Розвиток індустрії 4.0 в ЄС: Особливості та фінансове забезпечення в умовах постпандемійного відновлення / М. Є. Шкурат, Г. С. Кукель, Л. Б. Штефан, В. Г. Мазур. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2022. Vol. 2(43). С. 213–220 (міжнародне наукометричне видання; Web of Science).
3. Лісова Р. М. Індустрія 4.0 та цифрова готовність українських промислових підприємств. *Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування*. 2021. № 7. С. 86–96.

ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Каліка С. І.

Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, Київ (Україна)
e-mail: stepan.kalika2@gmail.com

Резильєнтність ринку праці відображає його здатність адаптуватися до зовнішніх впливів, як-от економічні кризи, війни, природні катастрофи та інші непередбачувані події, з мінімальними втратами для зайнятості, доходів і добробуту працівників. Вивчення резильєнтності ринку праці спирається на низку теоретичних підходів, кожен з яких підкреслює окремі аспекти адаптації та стійкості (рис. 1).

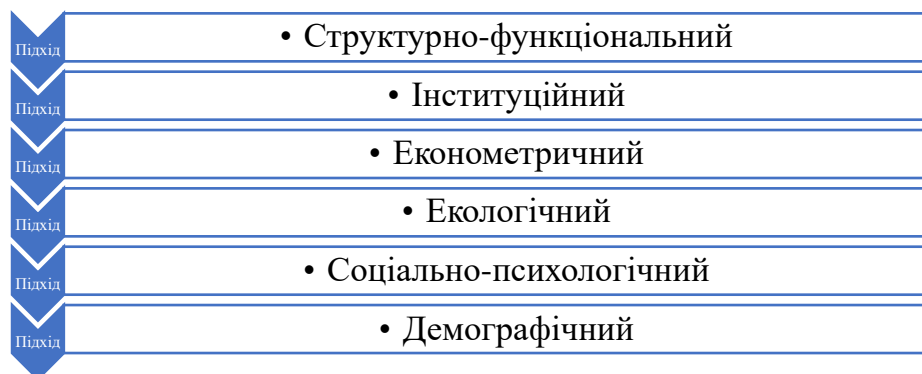


Рисунок 1. Теоретичні підходи до резильєнтності ринку праці

Структурно-функціональний підхід [1] розглядає ринок праці як систему, що виконує низку функцій, зокрема забезпечення зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями і працівниками та розподіл людських ресурсів. В основі цього підходу лежить аналіз структури ринку праці та його здатності швидко реагувати на зовнішні виклики. Резильєнтність, згідно з цим підходом, залежить від здатності ринку праці адаптувати свої механізми до змін у попиті та пропозиції праці, зокрема через гнучкість зайнятості, перекваліфікацію робочої сили та інституційні реформи. Резильєнтність ринку залежить від наявності ефективної системи соціального захисту, можливості підтримки зайнятості в кризових умовах і спроможності економіки швидко адаптуватися до змін.

Інституційний підхід акцентує на ролі державних і соціальних інститутів у забезпеченні стійкості ринку праці. Основна увага приділяється політиці зайнято-