

4. Марценюк В. В., Марценюк М. В. Цифрова трансформація логістики у зовнішньоекономічній діяльності: виклики та перспективи. *Підприємництво та інновації*. 2025. № 34. С. 246-249. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/34.39>.
5. Яковенко В. С., Ткаліч Д. К. Особливості механізму управління інноваційними процесами підприємства. *Бізнес Інформ*. 2022. №12. С. 93-98. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-12_0-pages-93_98.pdf.
6. Яковенко В. С. Використання засобів штучного інтелекту у логістичних системах дистрибуторських компаній / Редакційний колектив: ЮГ Лисенко (голова) – член-кор. НАН України, 2010. С. 118.

Бєлан В. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

У сучасному економічному середовищі підприємства функціонують в умовах високої динамічності змін, цифрової трансформації та зростаючої конкуренції. За таких обставин особливого значення набуває формування ефективної системи управління персоналом, яка забезпечує адаптивність організації та її довгостроковий розвиток.

Система управління персоналом є важливою складовою загальної системи менеджменту підприємства. Вона охоплює комплекс взаємопов'язаних процесів, зокрема планування потреб у персоналі, підбір і відбір кадрів, їх адаптацію, навчання, оцінювання та мотивацію. Сучасні наукові дослідження свідчать, що ефективність функціонування підприємства значною мірою залежить від рівня організації кадрової роботи та здатності керівництва впроваджувати інноваційні HR-підходи [1-3].

Однією з ключових тенденцій є впровадження цифрових технологій у сферу управління персоналом. Використання автоматизованих систем управління, електронного документообігу та HR-аналітики дозволяє оптимізувати кадрові процеси та підвищити якість управлінських рішень. Водночас це потребує розвитку цифрових компетентностей працівників та формування нових підходів до їх професійного навчання. Особливо актуальним є використання дистанційних платформ навчання, що забезпечують безперервність розвитку персоналу навіть в умовах кризових ситуацій.

Важливим елементом ефективної системи управління персоналом є мотивація. У сучасних умовах особливого значення набувають нематеріальні стимули, такі як можливості професійного зростання, гнучкі умови праці, корпоративна підтримка та участь у прийнятті рішень. Комплексне поєднання матеріальних і нематеріальних факторів сприяє підвищенню продуктивності праці та зниженню рівня плинності кадрів. Додатково важливим є впровадження систем оцінювання результативності працівників, що дозволяє об'єктивно визначати їх внесок у досягнення цілей підприємства.

Суттєву роль відіграє також формування сприятливої корпоративної культури, яка визначає поведінку працівників та їх взаємодію в колективі. В умовах сучасних викликів вона повинна базуватися на принципах довіри, відкритості, взаємоповаги та підтримки. Це створює передумови для підвищення ефективності діяльності підприємства, водночас корпоративна культура виступає інструментом внутрішньої інтеграції персоналу та формування єдиної системи цінностей.

Крім того, важливим напрямом є розвиток кадрового потенціалу та управління талантами. Підприємства повинні забезпечувати безперервний професійний розвиток своїх працівників, що дозволяє своєчасно реагувати на відповідні зміни зовнішнього середовища та впроваджувати нові технології й управлінські рішення. Формування кадрового резерву сприяє забезпеченню наступності управління та зниженню ризиків, пов'язаних із втратою ключових працівників.

В умовах економічної нестабільності та зовнішніх ризиків особливого значення набуває гнучкість системи управління персоналом. Підприємства повинні впроваджувати антикризові HR-стратегії, спрямовані на збереження трудового потенціалу, підвищення рівня лояльності працівників [1]. Зокрема, актуальним є впровадження програм психологічної підтримки працівників, розвитку емоційного інтелекту та управління стресом.

Отже, формування ефективної системи управління персоналом є необхідною умовою забезпечення належного рівня конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах. Вона повинна базуватися на інноваційних підходах, гнучкості та орієнтації на розвиток людського капіталу як ключового ресурсу.

Список використаних джерел:

1. Дяків О. В., Шушпанов Д. Г., Прохоровська С. В., Островерхов В. М., Коцур А. С., Хлипівка О. М. Цифрова трансформація управління персоналом: виклики та можливості. Економічний аналіз. 2024. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6207>.
2. Гринько Т.В., Скрипченко М. Проблеми впровадження стратегічного менеджменту на вітчизняних підприємствах. Облік, економіка, менеджмент: наукові нотатки: Міжнародний збірник наукових праць. Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2016. Випуск 1 (9). Ч. 1. С. 206-210.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Алещенко В.І. Стратегічне управління як елемент організаційно-економічного механізму забезпечення економічної стійкості підприємства. Економіка та держава. 2021. № 12. С. 30-34.

Богатир О. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ІННОВАЦІЙНІ МОДЕЛІ ЕКО-БІЗНЕСУ:
ДОСВІД ВЕРТИКАЛЬНОГО ФЕРМЕРСТВА ЯПОНІЇ
ДЛЯ УКРАЇНСЬКИХ РЕАЛІЙ**

У сучасних умовах глобальних екологічних викликів, стрімкого зростання населення та урбанізації особливої актуальності набуває проблема забезпечення продовольчої безпеки. У зв'язку з цим формується концепція еко-бізнесу, яка передбачає поєднання економічної ефективності з принципами сталого розвитку та раціонального природокористування [2].

Одним із найбільш перспективних напрямів еко-бізнесу є вертикальне фермерство – інноваційна модель аграрного виробництва, що базується на вирощуванні рослин у багаторівневих конструкціях у контрольованому середовищі [1]. Такий підхід дозволяє значно скоротити використання земельних ресурсів, оптимізувати споживання води та мінімізувати вплив кліматичних факторів.

Особливий інтерес викликає досвід Японії, яка є одним із світових лідерів у впровадженні технологій вертикального фермерства. Це пояснюється обмеженістю земельних ресурсів, високою щільністю населення та значним рівнем технологічного розвитку країни [3]. Додатковим стимулом для розвитку закритих аграрних систем стала екологічна ситуація після аварії на АЕС «Фукусіма», що підвищило попит на безпечні та контрольовані методи вирощування продукції [3].