



**ПОЛТАВСЬКА
ПОЛІТЕХНІКА**

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

**78-Ї НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ПРОФЕСОРІВ, ВИКЛАДАЧІВ, НАУКОВИХ
ПРАЦІВНИКІВ, АСПІРАНТІВ ТА
СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ**

II ТОМ

**15 – 22 травня 2026 року
Полтава**

6. Кравченко О. Кризовий менеджмент підприємства в умовах невизначеності: магістерська робота. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2024. URL: <https://ela.kpi.ua/items/8cb408f6-c689-43bc-b58b-e53e8c3f4239>

7. Ярмусь Д. Ризик-менеджмент в умовах воєнного стану: Адаптація моделей управління. Вісник Херсонського національного технічного університету. 2025. № 1. URL: https://journals.kntu.kherson.ua/index.php/visnyk_kntu/article/view/1010

УДК 004:338.1:332.1

*В.А. Кулик, д.е.н., професор
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
М.А. Кулик, здобувач освіти*

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК ЧИННИК СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ІТ-СЕКТОРІ

Трансформаційні процеси в економіці зумовлені активним впровадженням цифрових технологій, які змінюють підходи до організації бізнесу, управління ресурсами та взаємодії з ринком. У контексті забезпечення сталого розвитку регіонів особливого значення набуває ІТ-сектор, що виступає каталізатором інновацій та формує нові можливості для розвитку підприємництва. Цифрова трансформація забезпечує підвищення ефективності господарської діяльності, сприяє оптимізації витрат і створює передумови для інтеграції регіональних економік у глобальний цифровий простір [2], [4].

Теоретичне осмислення цифрової трансформації передбачає її трактування як системного процесу впровадження цифрових технологій у всі сфери діяльності підприємства, що супроводжується трансформацією бізнес-моделей і управлінських практик. У цьому контексті вона є складовою досягнення цілей сталого розвитку, оскільки дозволяє забезпечити баланс між економічною ефективністю, соціальною відповідальністю та екологічною безпекою. Зокрема, використання технологій штучного інтелекту забезпечує підвищення якості управлінських рішень, автоматизацію аналітичних процесів та зниження операційних витрат [5].

Важливим елементом цифрової трансформації є модернізація системи управління людськими ресурсами. У ІТ-секторі дедалі ширшого застосування набувають цифрові HR-платформи, які забезпечують автоматизацію рекрутингу, оцінювання ефективності персоналу та управління компетенціями. Інтеграція концепції Green HRM дозволяє поєднати цифрові інструменти з принципами сталого розвитку, зокрема

через впровадження дистанційної зайнятості, зниження використання паперових ресурсів та оптимізацію організаційних процесів [4].

Регіональне підприємництво в ІТ-секторі України характеризується значним потенціалом розвитку, однак стикається з рядом обмежень. Малий бізнес відіграє ключову роль у формуванні інноваційного середовища, проте його ефективність часто стримується складністю організаційно-економічних механізмів, зокрема, у сфері оподаткування та фінансового забезпечення [1; 3].

Цифрова трансформація також відіграє важливу роль у підвищенні прозорості та безпеки бізнес-середовища. Використання технологій штучного інтелекту у сфері податкового адміністрування дозволяє виявляти ризикові операції та запобігати схемам ухилення від оподаткування [5]. Водночас цифрова трансформація супроводжується низкою викликів. Зокрема, зростає рівень кіберзагроз, що потребує впровадження сучасних систем інформаційної безпеки. Практичним рішенням є використання багаторівневих систем захисту даних, регулярне проведення аудитів безпеки та навчання персоналу основам кібергігієни. Крім того, актуальною проблемою є цифрова нерівність між регіонами, що проявляється у різному рівні доступу до інфраструктури та технологій. Це зумовлює необхідність державної підтримки розвитку цифрової інфраструктури та стимулювання інноваційної діяльності [2].

Цифрова трансформація виступає ключовим чинником сталого розвитку регіонального підприємництва в ІТ-секторі, забезпечуючи підвищення ефективності діяльності підприємств, розвиток інновацій та інтеграцію у глобальний економічний простір. Її практична реалізація передбачає впровадження сучасних цифрових рішень у сфері управління, фінансів, кадрової політики та безпеки бізнесу. Досягнення сталого ефекту можливе лише за умови комплексного підходу, що включає поєднання технологічних, організаційних та інституційних змін. Перспективи подальших досліджень полягають у розробці прикладних моделей цифрової трансформації підприємств з урахуванням специфіки регіонального розвитку.

Література:

1. Карпенко Є. А., Кулик В. А. Малий бізнес в Україні: організація та оподаткування // Стратегічні пріоритети розвитку соціально-економічних систем у контексті сучасного наукового виміру: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 27 жовтня 2023 р.). Полтава : Видавництво ПП «Астра», 2023. С. 95–96.

2. Кулик В. А. Цифрові загрози у бізнес-середовищі у контексті Цілей сталого розвитку // Ефективна економіка. 2025. № 7. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.7.3>

3. Орехова А. І., Кулик В. А. Е-резидентство як фінансовий інструмент для виходу підприємства на міжнародний ринок // Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції : матеріали XI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (07 листопада 2024 р.).

Полтава : Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024. С. 57–59.

4. Rekotova V., Kulyk V., Guba L. Green human resource management in Ukrainian IT SMEs: opportunities for AI integration // Ефективна економіка. 2026. № 2. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.2.34>

5. Tsikalo Ye., Zinevych O., Osipenko D., Kulyk V., Lagovska O. Using artificial intelligence to improve tax security and control over tax avoidance schemes // Journal of Theoretical and Applied Information Technology. 2024. Vol. 102. P. 8530–8542.

УДК 005.6:004

*В.В. Биба, к.т.н., доцент
Д.С. Вакуленко, студентка гр. 401-ЕМ
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ: ІНСТРУМЕНТИ, МОДЕЛІ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ

У сучасних умовах розвитку глобальної економіки цифровізація виступає ключовим драйвером трансформаційних змін у діяльності організацій. Активне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, автоматизація бізнес-процесів та розвиток цифрових платформ формують нові вимоги до якості управлінського персоналу [1; 5]. У таких умовах традиційні підходи до підвищення кваліфікації керівників втрачають ефективність, що обумовлює необхідність їх трансформації відповідно до сучасних викликів.

Актуальність дослідження посилюється трансформаціями ринку праці, зокрема поширенням гібридних форм зайнятості, цифрових моделей взаємодії між працівником і роботодавцем та зростанням ролі людського капіталу як ключового ресурсу організації [4; 5]. У таких умовах управлінський персонал повинен володіти не лише професійними знаннями, але й цифровими компетентностями, soft skills, здатністю до адаптації та ефективної комунікації [3].

Метою дослідження є поглиблення теоретико-методичних положень та обґрунтування практичних напрямів цифрової трансформації системи підвищення кваліфікації управлінського персоналу організації.

Теоретичний аналіз показує, що цифрова трансформація професійного навчання передбачає зміну парадигми розвитку персоналу – від періодичного навчання до концепції безперервного професійного розвитку (lifelong learning), що активно підтримується міжнародними