

ливу роль у сучасному бізнес-середовищі, оскільки дозволяє підприємствам підвищити продуктивність, покращити ефективність використання ресурсів та створити нові продукти й послуги. Важливо зазначити, що цифрова трансформація є процесом, який вимагає не тільки технологічних інвестицій, а й змін у культурі та мисленні співробітників, оскільки вона передбачає нові підходи до роботи, що можуть викликати спротив у персоналу. Успішна цифрова трансформація потребує активного залучення усіх рівнів організації та розуміння, як нові технології можуть допомогти досягти стратегічних цілей компанії.

Існує кілька основних підходів до аналітики цифрових трансформацій, що охоплюють соціально-економічні системи. До них належать інноваційно-технологічний, економіко-організаційний, інституціональний, а також соціально-поведінковий підходи.

Інноваційно-технологічний підхід підкреслює роль технологічних інновацій у зміні економічної діяльності та впливі на розвиток підприємств і галузей. Відповідно до цього підходу, цифрові інструменти, такі як аналітика великих даних, штучний інтелект, автоматизація та інтернет речей (IoT), розглядаються як основні рушії розвитку бізнесу. З точки зору теорії інновацій, цей підхід дозволяє проаналізувати етапи впровадження цифрових інструментів і визначити, яким чином вони змінюють традиційні бізнес-процеси, забезпечуючи зростання продуктивності та економічної ефективності.

Економіко-організаційний підхід акцентує увагу на внутрішніх змінах у структурі підприємств та організацій, що впроваджують цифрові технології. Впровадження нових технологій спричиняє необхідність реорганізації бізнес-процесів, підвищення кваліфікації персоналу та оновлення організаційної структури для адаптації до швидкоплинного технологічного середовища.

Інституціональний підхід розглядає цифрові трансформації в контексті взаємодії між підприємствами, державними установами та нормативно-правовими органами. У межах цього підходу особлива увага приділяється нормативному регулюванню цифровізації та державній підтримці інноваційного розвитку.

Соціально-поведінковий підхід досліджує вплив цифрових змін на соціальну поведінку, культуру підприємств і суспільство в цілому. Цей підхід дає змогу проаналізувати, як цифровізація впливає на комунікацію з клієнтами, внутрішні комунікації в компаніях, а також на корпоративну культуру, що стає важливим аспектом у контексті конкурентоспроможності.

Ці підходи дозволяють поглиблено вивчати вплив цифрових інновацій на соціально-економічні системи, надаючи чітку картину процесів, які відбуваються в економіці під впливом технологічних змін.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА НЕСТАЧІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Губалюк Анастасія, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

ORCID ID 0009-0004-1261-4461

e-mail: anastasiagubaluk@gmail.com

Науковий керівник: Фартушний Іван, к.ф.-м.н., доцент

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0003-1595-9495

e-mail: i.fartushny@kpi.ua

На сьогоднішній день, в умовах повномасштабної війни українські підприємства все частіше стикаються з дефіцитом трудових ресурсів. Війна внесла значні корективи в економічне життя країни, спричинивши масову міграцію, мобілізацію та зміну потреб ринку

праці. Саме в таких критичних умовах управління людськими ресурсами стає життєво необхідним для функціонування та розвитку бізнесу.

Можна виокремити декілька основних проблем :

- Гостра нестача кваліфікованих кадрів.
- Зміна структури попиту на працю: деякі галузі економіки зазнають спаду та перебувають в умовах кризи, в той час як інші, пов'язані з обороною та відновленням, відчують гостру потребу в працівниках.
- Війна ускладнює довгострокове планування та прийняття рішень щодо управління персоналом, через високий рівень невизначеності щодо майбутнього.
- Зростання витрат на оплату праці: щоб залучити та утримати працівників підприємствам доводиться підвищувати рівень заробітної плати та пропонувати додаткові соціальні пільги; таке збільшення витрат на оплату праці вимагає від підприємства оптимізації витрат в інших сферах діяльності.
- Потреба в провадженні нових технологій управління персоналом задля максимізації ефективного залучення наявних трудових ресурсів, зокрема використання систем автоматизації та аналізу даних, що веде за собою потребу у відповідно кваліфікованих працівниках.

Саме тому в даній ситуації варто звернути увагу на правильне використання наступних моделей для прийняття економічних рішень.

Таблиця 1 – Моделі, які використовуються для управління трудовими ресурсами

Назва	Доцільність	Приклад
Модель лінійного програмування	При необхідності найефективнішого розподілу ресурсів в умовах дефіциту.	Оптимізація розподілу працівників між підрозділами підприємства. Максимізація обсягу продукції за умови обмеження ресурсів.
Модель динамічного програмування	Дозволить планувати рішення у кілька етапів, враховуючи мінливість умов та економічного середовища.	Визначення послідовності кроків для відновлення підприємства, наприклад, після пошкодження чи руйнування. Розподіл бюджету для підвищення кваліфікації або перепрофілювання працівників у довгій перспективі.
Моделі оптимізації трудових графіків для підвищення продуктивності	Розроблення оптимальних робочих графіків для підвищення продуктивності та зменшення перенавантаження працівників.	Створення графіку роботи який підвищить продуктивність для виконання критичних завдань (наприклад за допомогою алгоритму Ганта)
Модель прогнозування потреб	Для оцінки майбутніх потреб у трудових ресурсах на основі історичних даних та трендів.	Прогноз кількості працівників яких потрібно буде залучити для відновлення підприємства чи розбудови його при очікуваних темпах зростання виробництва (наприклад модель Arima).
Модель багатокритеріальної оптимізації	При врахуванні кількох критеріїв, наприклад мінімізації витрат та максимізації продуктивності.	Прийняття рішень про переведення співробітників між відділами або наймання нових кадрів, коли враховуються витрати на зарплати, навчання і якість виконання роботи.
Модель управління ризиками	При оцінці впливу різних ризиків на діяльність підприємства при формуванні стратегії на їх мінімізацію.	Визначення ризиків втрати ключових працівників та розроблення стратегії щодо їх заміщення (наприклад за допомогою дерева рішень чи методу Монте-Карло).
Ігрові моделі	При моделюванні взаємодії між учасниками ринку або підрозділами підприємства в умовах нестачі ресурсів.	Планування дій при нестачі кваліфікованих кадрів (наприклад за рівновагою Неша).
Модель економічного зростання з обмеженнями	Аналіз впливу дефіциту трудових ресурсів на економічний розвиток підприємства.	Оцінити вплив втрати частини персоналу на обсяг виробництва або планування темпів зростання після війни.

Джерело: складено автором на основі [1]

Коли мова йде про прийняття стратегічних рішень, ці моделі зазвичай відіграють обмежену роль. Точніше, вони потрібні на етапі , який перевіряє здійсненність знайденого рішення [2].

Управління людськими ресурсами під час війни та дефіциту кадрів – складне, але необхідне завдання для будь-якого бізнесу. Змінні економічні умови, невизначеність майбутнього та обмежені ресурси вимагають від компаній гнучкості, адаптації та інновацій. Описані моделі прийняття економічних рішень є інструментами, які можуть допомогти підприємствам впоратися з цими викликами. Однак важливо розуміти, що жодна модель не має 100% гарантії успіху. Умови війни динамічні та непередбачувані, тому компанії повинні бути готові постійно змінювати та коригувати свої стратегії.

Література:

1. Моделі та методи прийняття рішень : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. Ф. Волошин, С. О. Мащенко. 2-ге вид., перероб. та допов. К. : Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2010– 336 с.

2. Кучинський В., Погорелов С. Використання економіко-математичних моделей для прийняття ефективних рішень в сфері управління персоналом. eNTUKhPIIR: Репозитарій НТУ «ХП»: Головна. URL:<https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/1604f936-5ff4-4143-a419-a846a5c22b83/content> (дата звернення: 29.11.2024).

АДАПТИВНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ У БІЗНЕСІ ЗАЛІЗНИЧНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР: ЕКОНОМІЧНІ ТА РИНКОВІ АСПЕКТИ

Давиденко Валерія, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

ORCID ID 0009-0009-0132-4684

e-mail: valeriyaallo2019@gmail.com

Науковий керівник: Мажара Гліб, д-р. філос. з екон., доцент,

доцент кафедри економічної кібернетики

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0002-1860-756X

e-mail: SkyDoor13@gmail.com

Ціноутворення при веденні підприємницької діяльності є надважливою складовою, адже саме воно визначає прибуток компанії, її конкурентоспроможність та здатність адаптуватися до змін на ринку. Правильна стратегія ціноутворення допомагає покривати витрати на виробництво продукту або послуги, та забезпечувати достатній рівень доходу. Коректно підібрана модель ціноутворення відіграє значну роль в отриманні прибутку бізнесом, оскільки дозволяє ефективно врахувати як внутрішні, так і зовнішні фактори, що впливають на фінансові результати.

Провідною галуззю дорожньо-транспортного комплексу України є залізничний транспорт. На його частку припадає 82% вантажних і близько 45% пасажирських перевезень [1]. В умовах військового стану та нестабільності економіки в Україні саме залізничні перевезення є одним з ключових елементів в глобальній та локальній транспортних системах, оскільки вони дозволяють транспортувати великі обсяги вантажів на значні відстані, забезпечують відносно стабільне постачання, адже менше залежать від погодних умов аніж автотранспорт або ж авіатранспорт. Для країн з високою часткою експорту зернових культур (в т.ч.