

У сфері виробництва інтелектуальна трансформація стала одним із ефективних засобів підвищення конкурентоспроможності. План Німеччини «Індустрія 4.0» є типовим прикладом використання передових інформаційних технологій для трансформації традиційного виробництва та досягнення високого рівня автоматизації та інтелекту у виробничому процесі шляхом створення розумних фабрик. Однак процес впровадження також стикається з багатьма проблемами, такими як витрати на інвестиції у високі технології та брак кваліфікованих кадрів.

2. Інноваційний розвиток сфери послуг

Процес цифровізації в сфері послуг кардинально змінив моделі поведінки споживачів. Якщо взяти як приклад індустрію роздрібної торгівлі, то розвиток платформ онлайн-покупок не лише полегшує покупців, але й відкриває нові канали продажів для торговців. Однак це також призвело до зниження трафіку клієнтів у звичайних магазинах, що змусило багато звичайних магазинів шукати шляхи трансформації, такі як посилення офлайн-послуг і розширення спільнотного маркетингу.

3. Виклики, з якими стикаються, контрзаходи та пропозиції

Хоча інтелект і цифровізація створюють багато можливостей, вони також супроводжуються низкою ризиків. Щоб вирішити ці проблеми, необхідно спершу створити та вдосконалити відповідні закони та нормативні акти для захисту особистої інформації громадян від зловживань. По-друге, уряд і підприємства повинні спільно інвестувати в розвиток людських ресурсів, особливо в програми перепідготовки низькокваліфікованих працівників, щоб допомогти їм опанувати нові навички та плавно переходити на нову роботу.

Висновки. Одним словом, інтелект і цифровізація є неминучими трендами майбутнього економічного розвитку. Лише йдучи в ногу з часом, постійно впроваджуючи інновації та прагнучи змін, ми зможемо залишатися непереможними в жорсткій ринковій конкуренції.

О. В. Чупіка, здобувач вищої освіти
Науковий керівник – **К.В. Антоненко**, к.е.н., доцентка
ДНП «Державний університет «Київський авіаційний інститут»

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Для оцінки ефективності розвитку персоналу необхідно використовувати відповідні методи оцінки. Це дозволяє компаніям оцінити переваги своїх інвестицій у розвиток співробітників і відповідно адаптувати свою діяльність.

Ключові слова: умови праці, оцінка ефективності, опитування, мотивація, розвиток персоналу.

Основні наукові результати. Розвиток персоналу – важлива складова успіху компанії. Завдяки цій інвестиції компанії можуть гарантувати, що їхні працівники мають необхідні навички, щоб відповідати вимогам робочого місця.

Існують різні методи оцінки розвитку персоналу, включаючи інтерв'ю зі зворотним зв'язком, опитування співробітників і оцінку ефективності. Ці методи надають важливі дані для оцінки прогресу розвитку співробітників і життя цілеспрямованих заходів щодо його покращення.

Зустрічі зі зворотним зв'язком є ефективним способом оцінки розвитку. Це дозволяє керівникам і співробітникам разом обговорити індивідуальні цілі, сильні сторони та сфери розвитку. Завдяки регулярному зворотному зв'язку можна отримати цілеспрямовані заходи для подальшого розвитку [1].

Опитування співробітників – ще один спосіб вимірювання ефективності розвитку персоналу. Опитуючи співробітників, компанії можуть отримати цінну інформацію про їхню задоволеність, мотивацію та прагнення до розвитку. Ці дані можна використовувати для адаптації заходів з розвитку персоналу до потреб працівників.

Оцінка ефективності також є важливим інструментом. Вона передбачає вимірювання та оцінку продуктивності на основі заздалегідь визначених критеріїв. За допомогою цих оцінок можна визначити сильні сторони та потенціал розвитку співробітників, щоб ініціювати цільові заходи розвитку.

Вимірювання ефективності розвитку персоналу може бути складним завданням. Часто важко кількісно оцінити внесок розвитку людських ресурсів і виміряти вплив на продуктивність компанії. Однак важливо постійно шукати способи вимірювання та підвищення ефективності.

Ще однією перешкодою для вимірювання розвитку персоналу є широкий спектр факторів, які можуть впливати на продуктивність співробітників. На додаток до розвитку персоналу, інші фактори, такі як умови праці, лідерські якості та корпоративна культура, також відіграють роль. Тому при оцінці важливо враховувати ці фактори.

Висновки. Для підвищення ефективності розвитку персоналу важливо розуміти потреби та очікування співробітників. Реагуючи на індивідуальні цілі розвитку та пропонуючи індивідуальні програми розвитку, компанії можуть підвищити мотивацію та задоволеність працівників.

Розвиток персоналу також слід розглядати як безперервний процес. Регулярно переглядаючи та адаптуючи заходи розвитку, компанії можуть гарантувати, що вони відповідають мінливим вимогам робочого місця.

Список використаних джерел:

1. Arefieva O., Arefiev S. Impact of the change of generations of personnel on an organizational culture of a company. *Економіка та суспільство*. 2023. Випуск 52. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-57>.

2. Arefieva O., Polous O., Arefiev S., Tytykalo V., Kwilinski A. Managing sustainable development by human capital reproduction in the system of company's organizational behavior. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. IOP Publishing. 2021. Vol. 628. No. 1. pp. 012039.

3. Korytko T., Piletska S, Arefieva O, Pidhora Ye, Pryimakova Yu. (2020) Formation of organizational and economic mechanism of motivation of increase of investment activity of the enterprise. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. № 4 (35). pp. 418-425. URL : [doi:10.1088/1755-1315/628/1/012042](https://doi.org/10.1088/1755-1315/628/1/012042).

4. Korytko T., Bryl I., Piletska S., Arefieva O., Arefiev S.. (2021). Strategy of innovative development of an enterprise on the basis of evaluation of its intellectual capital. *Scientific Bulletin of National Mining University* 3(183). pp. 134-137. URL : <https://doi.org/10.33271/nvngu/2021-3/134>.

Osinakachi Akuma Kalu
Afrolongevity, TAFFD's
Johannesburg, South Africa
osinakachi@taffds.org

THE ETHICAL IMPLICATIONS OF DIGITAL HEALTH IN BUSINESS ADMINISTRATION

Abstract. Digital health technologies, such as telemedicine, wearable health devices, and AI-driven health data analytics, are revolutionizing business administration, especially within healthcare-oriented sectors. These tools enhance operational efficiency and facilitate personalized health solutions for consumers. However, with this rapid digital integration comes a spectrum of ethical concerns. Key issues include safeguarding individual privacy amidst large-