

А. С. Коцур,
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту публічного управління та персоналу,
Західноукраїнський національний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6986-4665>

DOI: 10.32702/2306-6814.2026.6.194

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

A. Kotsur,
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management,
Public Administration and Personnel, West Ukrainian National University

DIGITAL TRANSFORMATION OF LOGISTICS MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM OF ENTERPRISES

Стаття присвячена дослідженню цифрової трансформації логістичного управління підприємств та її впливу на систему управління персоналом в умовах розвитку цифрової економіки. Розглянуто теоретичні засади логістики, логістичного управління та управління логістичними потоками, а також обґрунтовано економічну сутність цифровізації логістичних процесів і транспортних систем. Проаналізовано вплив впровадження цифрових технологій у сфері планування перевезень, логістичного забезпечення та управління транспортною інфраструктурою на трансформацію кадрових процесів підприємств.

Досліджено зміни у функціях HR-служби, зокрема в частині формування цифрових компетентностей персоналу, впровадження HR-аналітики, модернізації системи мотивації та оцінювання результативності праці на основі цифрових KPI. Визначено ключові ризики та виклики цифрової трансформації логістичного управління, серед яких опір змінам, недостатній рівень цифрової підготовки персоналу, кібербезпекові загрози та інституційні обмеження.

Обґрунтовано необхідність інтеграції логістичних і кадрових стратегій підприємства з метою забезпечення стійкості транспортної системи та підвищення ефективності управління ресурсами. Запропоновано концептуальні напрями формування інтегрованої моделі управління логістичними та кадровими потоками, що передбачає синхронізацію цифрових логістичних рішень із розвитком людського капіталу та впровадженням інноваційних HR-інструментів.

The article is devoted to the comprehensive study of the digital transformation of logistics management of enterprises and its impact on the human resource management system in the context of the rapid development of the digital economy. In conditions of technological acceleration, increasing complexity of logistics flows, volatility of transport processes, and growing demands for operational efficiency and service quality, logistics management is becoming a strategic function that directly influences enterprise competitiveness and long-term sustainability. At the same time, digital transformation significantly changes the principles of managing logistics flows, transportation planning, logistics support, and transport infrastructure utilization, creating new requirements for organizational structures and human capital development.

The paper examines the theoretical foundations of logistics and logistics management, substantiates the economic nature of digitalization in logistics processes, and identifies key directions of digital transformation, including the implementation of Big Data analytics, Internet of Things technologies, GPS monitoring systems, predictive modeling, and integrated ERP and TMS platforms. It is emphasized that digital technologies enhance transparency, reduce transaction costs, optimize resource allocation, and increase the resilience of transport systems. However, technological modernization alone does not guarantee efficiency unless it is supported by a transformed and adaptive human resource management system.

Special attention is paid to the transformation of HR functions under the influence of digital logistics solutions. The study demonstrates that digital transformation reshapes the content of work, modifies competency requirements, and introduces new approaches to recruitment, training, performance evaluation, and motivation. The integration of HR analytics into logistics information systems enables more accurate forecasting of staffing needs, optimization of work schedules, and objective assessment of employee performance based on digital KPIs. The research also identifies key risks and challenges, including resistance to organizational change, insufficient digital skills among employees, cybersecurity threats, and institutional limitations that may slow down digital initiatives.

The article substantiates the necessity of synchronizing logistics and HR strategies to ensure sustainable enterprise development. Conceptual directions for building an integrated model of logistics and human resource management are proposed, focusing on the development of digital competencies, continuous professional training, implementation of innovative HR tools, and alignment of logistics performance indicators with personnel management metrics. The implementation of these measures will contribute to strengthening transport system resilience, improving efficiency in resource management, enhancing organizational adaptability, and supporting sustainable and innovation-driven development of enterprises in the long term.

Ключові слова: логістичне управління, цифрова трансформація, управління логістичними потоками, транспортна логістика, управління персоналом, цифрові компетентності, HR-аналітика.

Key words: logistics management, digital transformation, logistics flow management, transport logistics, human resource management, digital competencies, HR analytics.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасних умовах цифрової економіки підприємства, що здійснюють логістичну діяльність та надають транспортні послуги, функціонують у середовищі високої динамічності, технологічних змін і зростаючих вимог до якості сервісу. Цифровізація логістики та управління транспортними потоками змінює традиційні підходи до планування перевезень, логістичного забезпечення та управління ресурсами. Водночас цифрова трансформація логістичного управління часто здійснюється фрагментарно, без системного узгодження з процесами управління персоналом, що призводить до виникнення організаційних дисбалансів, кадрового дефіциту та зниження ефективності використання транспортної інфраструктури.

Однією з проблем є також невідповідність рівня цифрових компетентностей персоналу темпам впровадження інноваційних логістичних технологій. Автоматизація планування перевезень, впровадження систем GPS-моніторингу та цифрових платформ управління логістичними потоками потребують нових знань і навичок від працівників. Однак кадрові служби підприємств не завжди інтегровані у процес цифрової трансформації логістичного управління.

Крім того, відсутність ефективної HR-аналітики ускладнює оцінювання впливу цифровізації на продуктивність праці, стійкість транспортної системи та якість транспортних послуг. Недостатня синхронізація логістичних і кадрових стратегій знижує потенціал інноваційного розвитку підприємств. У результаті виникає суперечність між необхідністю комплексної цифрової

трансформації логістичного управління та недостатнім науково-методичним обґрунтуванням її впливу на систему управління персоналом.

Саме це зумовлює потребу в дослідженні взаємозв'язку цифровізації логістики та трансформації HR-процесів, а також розробленні інтегрованих підходів до управління логістичними й кадровими потоками в умовах цифрової трансформації.

Проблематика логістики, логістичного управління, управління логістичними потоками та ресурсами, а також цифровізації логістичних і транспортних процесів активно досліджується у працях сучасних українських і зарубіжних науковців. Зокрема, питання впровадження цифрових технологій у логістичні процеси підприємств висвітлено у працях Н. Гуржій, В. Гаврана, Н. Сапотницької, які обґрунтовують вплив цифрових інструментів на ефективність логістичного управління. Трансформаційні процеси у логістичних системах в умовах цифровізації аналізуються у дослідженнях В. Гатила та І. Шевченка.

Проблеми розвитку транспортної логістики, функціонування транспортної інфраструктури та стійкості транспортних систем в умовах кризових викликів розглядаються у працях Л. Малюти, В. Рудана, К. Балусhevського. Теоретичні та прикладні аспекти впровадження цифрових технологій у логістику та управління ланцюгами постачання досліджують В. Скіцько, Ю. Петруня, Т. Пасічник, Г. Тарасюк та інші автори, які акцентують увагу на використанні аналітики даних, автоматизації процесів та інтеграції цифрових платформ у систему логістичного забезпечення підприємств.

На міжнародному рівні питання цифрової трансформації бізнесу та логістичних систем розкрито у працях А. Bharadwaj, О. El Sawy, Р. Pavlou, N. Venkatraman, які обґрунтовують концепцію цифрової бізнес-стратегії. Значний внесок у дослідження цифровізації ланцюгів постачання та управління логістичними потоками зробили М. Waller, S. Fawcett, M. Ben-Daya, E. Hassini, Z. Bahroun, які розглядають роль Big Data, IoT та аналітичних інструментів у підвищенні ефективності логістичного управління.

Паралельно формується науковий напрям, присвячений цифровій трансформації управління персоналом. В українському науковому просторі питання цифрової зрілості та трансформації HR-процесів висвітлюють Г. Назарова та В. Руденко, які акцентують увагу на формуванні цифрових компетентностей персоналу та розвитку HR-аналітики.

У зазначених дослідженнях розкриваються теоретичні засади логістичного управління, механізми цифровізації логістичних потоків, особливості планування перевезень, управління транспортними ресурсами та забезпечення стійкості транспортної системи. Водночас питання трансформації функцій управління персоналом під впливом цифрових логістичних систем розглядаються переважно фрагментарно.

Попри значний науковий доробок, недостатньо дослідженими залишаються питання комплексної інтеграції цифрової трансформації логістичного управління (управління транспортними потоками, планування перевезень, логістичне забезпечення, управління ресурсами) із системою управління персона-

лом (цифрові компетентності, HR-аналітика, мотивація, оцінювання продуктивності) на рівні підприємства. Потребують подальшого наукового обґрунтування підходи до узгодження логістичних показників ефективності з кадровими KPI, а також розроблення інтегрованих моделей управління логістичними й кадровими потоками як ключової умови стійкості та інноваційного розвитку підприємств у цифровій економіці.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності цифрової трансформації логістичного управління підприємств та визначення її впливу на систему управління персоналом з позицій інтеграції логістичних і кадрових процесів в умовах цифрової економіки. Стрімка цифровізація економічних процесів зумовлює необхідність трансформації підходів до логістичного управління підприємствами, зокрема у сфері транспортних послуг та управління логістичними потоками. Впровадження цифрових технологій у процеси планування перевезень, управління транспортними потоками, логістичного забезпечення та використання транспортної інфраструктури формує нову модель організації бізнес-процесів. Водночас цифрова трансформація логістичного управління впливає не лише на технологічну складову діяльності підприємств, а й на систему управління персоналом, структуру компетентностей та механізми оцінювання ефективності працівників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Логістичне управління є однією з ключових складових забезпечення ефективного функціонування підприємств, оскільки саме через механізм управління логістичними потоками здійснюється координація матеріальних, інформаційних, фінансових та транспортних процесів. У сучасних умовах розвитку цифрової економіки логістика перестає бути виключно інструментом операційної оптимізації та трансформується у стратегічну функцію управління ресурсами, що формує довгострокові конкурентні переваги підприємств.

У науково-економічному розумінні логістичне управління підприємства охоплює процес планування, організації, координації та контролю логістичних потоків з метою забезпечення ефективності транспортних послуг, раціонального використання транспортної інфраструктури та підвищення стійкості транспортної системи. На відміну від традиційного управління матеріальними потоками, сучасна логістика базується на цифрових технологіях, інтегрованих інформаційних платформах та аналітичних системах підтримки управлінських рішень.

Цифрова трансформація логістичного управління передбачає комплексні зміни бізнес-процесів, що охоплюють автоматизацію планування перевезень, цифровий моніторинг транспортних потоків, використання Big Data, IoT, GPS-навігації, TMS- та ERP-систем. У результаті формується цифрове логістичне середовище, у якому управління ресурсами

Таблиця 1. Напрями впливу цифрової трансформації логістичного управління на систему управління персоналом

| Напрямок цифрової трансформації | Вплив на управління персоналом | Результат впливу |
|-------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Автоматизація планування перевезень | Оптимізація графіків роботи | Зменшення понаднормових витрат |
| GPS та моніторинг потоків | Контроль продуктивності | Об'єктивізація KPI |
| Big Data-аналітика | HR-аналітика | Прогнозування потреб у персоналі |
| Інтеграція ERP/TMS | Цифрове кадрове адміністрування | Скорочення паперових процесів |
| Цифрові платформи управління | Розвиток цифрових компетентностей | Підвищення кваліфікаційних вимог |

Джерело: складено автором.

здійснюється на основі оперативної аналітики та прогнозування.

Особливістю цифрової трансформації логістики є її системний характер. Вона впливає не лише на технологічні аспекти логістичного забезпечення, а й на організаційну структуру підприємства, змінює характер управлінських рішень та роль людського капіталу. В умовах цифровізації транспортної логістики відбувається перехід від реактивного управління до проактивного, заснованого на прогнозних моделях та алгоритмічних рішеннях.

Економічна природа цифрової трансформації логістичного управління полягає у зменшенні трансакційних витрат, підвищенні швидкості обробки інформації та мінімізації ризиків, пов'язаних із невизначеністю транспортних процесів. Водночас цифровізація формує нові виклики, пов'язані з необхідністю адаптації персоналу до змін, формування цифрових компетентностей і перегляду системи мотивації працівників.

У науковій літературі цифрові трансформаційні процеси у логістиці розглядаються як багаторівнева система змін, що включає технологічний, організаційний та кадровий виміри. З огляду на це доцільно виокремлювати такі ключові напрями цифрової трансформації логістичного управління:

1. Цифровізація управління логістичними потоками;
2. Автоматизація планування перевезень;
3. Цифровий моніторинг транспортної інфраструктури;
4. Інтеграція логістичних інформаційних систем;
5. Трансформація системи управління персоналом.

Впровадження цифрових інструментів у логістичне управління суттєво змінює функціональне навантаження працівників. Якщо раніше основна увага приділялася операційним завданням, то в умовах цифровізації зростає роль аналітичної діяльності, інтерпретації даних та прийняття стратегічних рішень на основі цифрової інформації.

Цифрова трансформація логістики безпосередньо впливає на систему управління персоналом підприємств. По-перше, відбувається зміна структури професійних компетентностей. Працівники повинні володіти навичками роботи з цифровими платформами, системами обробки даних та інструмен-

тами автоматизованого управління. По-друге, змінюється система оцінювання результативності праці, оскільки цифрові логістичні системи дозволяють здійснювати точний моніторинг виконання KPI.

Особливого значення набуває HR-аналітика, що інтегрується з логістичними інформаційними системами. Це дозволяє прогнозувати потребу в персоналі, оптимізувати графіки роботи, зменшувати плінність кадрів та підвищувати ефективність управління трудовими ресурсами. Таким чином, управління персоналом стає складовою логістичного управління підприємством.

Водночас цифрова трансформація супроводжується низкою ризиків. До внутрішніх ризиків належать недостатній рівень цифрової підготовки персоналу, опір змінам та невідповідність організаційної культури новим технологічним вимогам. До зовнішніх — кіберризики, нестабільність цифрової інфраструктури, регуляторні обмеження.

Стійкість транспортної системи в умовах цифрової економіки значною мірою залежить від синхронізації технологічних та кадрових змін. Наявність сучасної транспортної інфраструктури без відповідної підготовки персоналу не забезпечує очікуваного ефекту цифровізації. Відповідно, цифрова трансформація логістичного управління повинна реалізовуватися як інтегрований процес, що поєднує управління ресурсами, логістичними потоками та розвиток людського капіталу.

Вплив цифрової трансформації логістичного управління на підприємство доцільно розглядати через три процеси: технологічний, управлінський та кадровий. Технологічний процес забезпечує автоматизацію процесів, управлінський — підвищення якості рішень, кадровий — розвиток компетентностей та адаптацію персоналу до цифрового середовища.

Цифрова трансформація логістичного управління виступає не лише інструментом підвищення ефективності транспортних послуг, а й фактором глибоких структурних змін у системі управління персоналом. Її результативність визначається рівнем інтеграції логістичних і HR-процесів, що формує передумови для інноваційного розвитку та забезпечення стійкості підприємств у цифровій економіці.

Цифрова трансформація логістичного управління істотно змінює систему управління персоналом підприємств, оскільки переводить ключові управлінські процеси в режим даних, алгоритмів і цифрових платформ. Насамперед змінюється роль персоналу. Працівники дедалі частіше виступають не лише виконавцями операцій, а й користувачами цифрових рішень, відповідальними за якість даних та дотримання цифрових регламентів. У таких умовах HR-служба перестає бути суто адміністративною функцією та набуває стратегічної ролі у забезпеченні готовності персоналу до цифрових змін. Це проявляється у необхідності планування кадрових потреб з урахуванням цифрових логістичних технологій, зростання вимог до цифрових компетентностей та розвитку внутрішнього навчання.

Передусім цифровізація логістики змінює зміст робочих місць і професій. Частина операцій, які раніше виконувалися вручну, автоматизується, а отже виникає потреба в перегляді посадових інструкцій, стандартів праці та процедур контролю. Формуються нові ролі, пов'язані з управлінням логістичними даними, диспетчеризацією на основі цифрових платформ, аналітикою потоків та моніторингом транспортних процесів. Навіть традиційні посади (наприклад, диспетчер, логіст, керівник зміни) трансформуються, оскільки робота переноситься в цифрові середовища (TMS/ERP, системи моніторингу, цифрові карти маршрутів). Це, у свою чергу, впливає на політику підбору персоналу, оскільки критерії відбору доповнюються вимогами щодо цифрової грамотності, здатності працювати з інформаційними системами та готовності до навчання.

Далі, цифрова трансформація логістичного управління підсилює значення компетентнісного підходу в управлінні персоналом. Замість орієнтації лише на стаж і формальну кваліфікацію підприємства змушені оцінювати реальний рівень цифрових навичок. Зростає потреба у матрицях компетентностей, які включають цифрові, аналітичні та комунікаційні компоненти. Для логістики це може бути здатність працювати з цифровими маршрутними картами, розуміти принципи алгоритмічного планування перевезень, формувати і перевіряти первинні дані, інтерпретувати показники ефективності та якісно взаємодіяти з цифровими каналами комунікації. Внаслідок цього HR-служби змінюють підходи до оцінювання персоналу, використовуючи цифрові тести, кейсові завдання та регулярну атестацію цифрових компетентностей.

Важливим напрямом впливу є трансформація системи навчання і розвитку персоналу. Цифрова логістика потребує постійного підвищення кваліфікації, оскільки технології швидко змінюються, а програмне забезпечення регулярно оновлюється. Навчання поступово переходить у формат безперервного процесу, інтегрованого в робочі завдання. Поширюються корпоративні платформи e-learning, мікронавчання, симулятори та тренажери для моделювання логістичних ситуацій. При цьому важливо, що навчання стосується не лише технічних навичок, але й управління змінами, цифрової дисципліни, кібергігієни та

етики роботи з даними. Підприємства, які ігнорують навчання, стикаються з помилками в даних, неточностями у плануванні перевезень та зростанням операційних втрат.

Цифровізація логістичного управління змінює й систему мотивації персоналу. Коли процеси стають прозорішими завдяки цифровим системам моніторингу, виникає можливість встановлювати більш об'єктивні KPI. Разом з тим зростає ризик демотивації, якщо показники обрані некоректно або сприймаються персоналом як "тотальний контроль". Тому HR-політика має поєднувати цифрові показники ефективності з поясненням їх логіки, зворотним зв'язком і підтримкою. Мотиваційні моделі в умовах цифрової логістики повинні враховувати не лише результат, але й якість виконання цифрових процедур: точність введення даних, своєчасність оновлення статусів, дотримання маршрутних регламентів, виконання стандартів безпеки. Таким чином, з'являється потреба у балансі матеріальної та нематеріальної мотивації, де важливу роль відіграють визнання цифрових досягнень, участь у проєктах цифрових змін, внутрішні конкурси інноваційних ідей.

Окремо слід підкреслити вплив цифрової трансформації на організацію праці та графіки роботи. У транспортній логістиці цифрові системи планування перевезень дають змогу точніше розраховувати потребу в персоналі на зміну, прогнозувати пікові навантаження та оптимізувати розподіл трудових ресурсів. Це підвищує ефективність використання персоналу та зменшує витрати на простой. Водночас зростає вимога до гнучкості трудових режимів, що потребує перегляду кадрових політик, механізмів зміни графіків та підходів до управління робочим часом. Цифрові платформи також дозволяють швидше реагувати на непередбачувані події: зміну попиту, аварії, затори, погодні умови, а отже й оперативно перерозподіляти змінність персоналу. Така гнучкість підсилює стійкість транспортної системи, але може підвищувати психологічне навантаження на працівників, що робить актуальними питання управління стресом і профілактики професійного вигорання.

Цифрова трансформація логістичного управління впливає на внутрішні комунікації та управління взаємодією між підрозділами. Впровадження єдиних цифрових платформ підсилює інтеграцію даних між логістикою, технічним обслуговуванням, фінансами та управлінням персоналом. Це зменшує дублювання інформації та прискорює ухвалення управлінських рішень. Разом із тим виникає потреба в регламентації інформаційних потоків, визначенні відповідальних за дані та формуванні правил цифрової комунікації. HR-служба у цьому контексті має забезпечити адаптацію персоналу до нових каналів взаємодії, навчити цифровим стандартам комунікації та підтримувати культуру прозорості.

Додатковим наслідком цифровізації є посилення вимог до кадрової безпеки та кібербезпеки. Логістичні системи працюють із чутливою інформацією: маршрутами, графіками, ресурсними планами, даними про персонал та клієнтів. Будь-які помилки або зловживання можуть призвести до збоїв у наданні

транспортних послуг і зниження стійкості транспортної системи. Тому кадрова політика має включати перевірку надійності персоналу, навчання правилам кібергігієни та відповідальність за роботу з даними. У цьому контексті актуалізується роль комплаєнсу, внутрішнього контролю та етичних стандартів.

Суттєвим аспектом є управління змінами та опорою персоналу. Цифрова трансформація логістичного управління часто сприймається працівниками як загроза робочим місцям, посилення контролю або ускладнення функцій. У результаті виникає прихований або відкритий опір змінам, який знижує ефективність цифрових проєктів. Тому HR-служба має застосовувати інструменти change-management: комунікаційні кампанії, залучення працівників до тестування систем, розвиток внутрішніх "агентів змін", підтримку керівників середньої ланки. Важливо також формувати позитивну мотивацію до цифрових інновацій, демонструючи персоналу практичні вигоди: зменшення рутинних операцій, підвищення безпеки, прозорість процесів та можливість професійного розвитку.

Узагальнюючи, вплив цифрової трансформації логістичного управління на систему управління персоналом проявляється у зміні змісту праці, трансформації компетентностей, розвитку цифрових форм навчання, модернізації системи мотивації та KPI, перегляді організації праці, посиленні кібербезпечових вимог і необхідності управління змінами. Ефективність цифровізації логістичних процесів значною мірою визначається тим, наскільки HR-система здатна забезпечити кадрову підтримку цифрових рішень. Саме інтеграція логістичного управління з управлінням персоналом дозволяє досягти синергетичного ефекту: підвищити якість транспортних послуг, оптимізувати управління ресурсами, забезпечити стійкість транспортної системи та підтримати інноваційний розвиток підприємства в умовах цифрової економіки.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У результаті проведеного дослідження обґрунтовано, що цифрова трансформація логістичного управління є стратегічним чинником розвитку підприємств в умовах цифрової економіки. Доведено, що цифровізація процесів управління логістичними потоками, планування перевезень, логістичного забезпечення та управління транспортною інфраструктурою сприяє підвищенню ефективності використання ресурсів і зміцненню стійкості транспортної системи. Цифрові технології забезпечують оперативність обробки інформації, прозорість управлінських рішень та можливість прогнозування логістичних процесів на основі аналітики даних.

Водночас встановлено, що цифрова трансформація логістичного управління має системний характер і безпосередньо впливає на систему управління персоналом підприємств. Зміни охоплюють структуру компетентностей працівників, механізми оцінювання результативності, систему мотивації, організацію праці та кадрову політику загалом. Управління персоналом у таких умо-

вах трансформується з адміністративної функції у стратегічний інструмент забезпечення ефективності цифрових логістичних процесів.

Обґрунтовано, що результативність цифровізації логістики залежить від рівня інтеграції логістичних та HR-процесів. Саме узгодження цифрових логістичних KPI із кадровими показниками, розвиток HR-аналітики та формування цифрових компетентностей персоналу забезпечують синергетичний ефект управління ресурсами. Підкреслено, що без належного кадрового забезпечення навіть найбільш технологічно розвинені логістичні системи не гарантують очікуваного економічного результату.

Встановлено також, що цифрова трансформація логістичного управління супроводжується низкою викликів, зокрема необхідністю подолання опору змінам, забезпечення кібербезпеки, модернізації організаційної культури та підвищення цифрової грамотності працівників. Тому реалізація цифрових логістичних стратегій повинна здійснюватися паралельно з трансформацією системи управління персоналом.

Практичне значення дослідження полягає у формуванні концептуальних підходів до інтеграції логістичного управління та HR-менеджменту в умовах цифрової економіки. Запропоновані положення можуть бути використані при розробленні програм цифрової трансформації підприємств, що надають транспортні послуги, а також при вдосконаленні кадрової стратегії з урахуванням вимог цифровізації.

Перспективними напрямками подальших досліджень є розроблення економіко-математичних моделей оцінювання ефективності цифрової трансформації логістичного управління з урахуванням кадрового чинника, формування методик визначення рівня цифрової зрілості HR-системи підприємства, а також розроблення інтегрованих систем показників ефективності логістичних і кадрових процесів. Доцільним є також дослідження впливу цифрових логістичних платформ на продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємств у довгостроковій перспективі.

Окремої уваги потребує вивчення взаємозв'язку між цифровізацією транспортної логістики та формуванням нових професійних стандартів, а також дослідження соціально-економічних наслідків цифрової трансформації для персоналу підприємств. Комплексне вирішення зазначених завдань сприятиме підвищенню стійкості транспортних систем, забезпеченню інноваційного розвитку підприємств та формуванню ефективної моделі управління логістичними й кадровими потоками в умовах цифрової економіки.

Література:

1. Гатило В. П., Шевченко І. О. Логістика в умовах цифровізації: логістичний ланцюг та функціональні області. *Часопис економічних реформ*. 2024. № 1 (53). С. 78—85.
2. Гуржій Н., Гавран В., Сапотницька Н. Цифрові технології та їхній вплив на управління логістичними процесами підприємств. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-55-20.
3. Малюта Л., Рудан В., Балушевський К. Problems and perspectives of the development of transport logistics in Ukraine under the conditions of martial law. *Економіч-*

ний аналіз (Economic Analysis). 2023. Т.33 (3). С. 153—164. DOI: 10.35774/econa2023.03.153.

4. Петруня Ю. Є., Пасічник Т. О. Вплив новітніх технологій на логістику та управління ланцюгами поставок. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. С. 130—139.

5. Скіцько В. І. Цифрові технології сучасної логістики та управління ланцюгами поставок. Маркетинг і цифрові технології. 2018. Т.2. № 3. С. 48—63.

6. Тарасюк Г. М. Логістичні рішення та управління постачаннями в компанії: виклики часу. Економіка, управління та адміністрування. 2021. № 4 (98). С.42—48. DOI: 10.26642/jen-2021-4(98)-42-48.

7. Ben-Daya M., Hassini E., Bahroun Z. Internet of Things and supply chain management: a literature review. International Journal of Production Research. 2019. 57 (15—16). P. 4719—4742.

8. Bharadwaj A., El Sawy O. A., Pavlou P. A., Venkatraman N. Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights. MIS Quarterly. 2013. 37 (2). P. 471—482.

9. Bondarouk T. V., Ruel H. J. M. Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. The International Journal of Human Resource Management. 2009. 20(3). P. 505—514. DOI: 10.1080/09585190-802707235.

10. Marler J. H., Fisher S. L. An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. Human Resource Management Review. 2013. pp. 542—556 doi:10.4236/jhrss.2022.103033

11. Nazarova G., Rudenko V. Digital maturity and digital transformation in human resources management: Stability vs development. Development Management (Управління розвитком). 2023. Vol. 22 (3). P. 57—65.

12. Waller M. A., Fawcett S. E. Data Science, Predictive Analytics, and Big Data: A Revolution That Will Transform Supply Chain Design and Management. Journal of Business Logistics. 2013. DOI: 10.48175/IJARST-8164

References:

1. Hatylo, V. P. and Shevchenko, I. O. (2024), "Logistics in the conditions of digitalization: logistics chain and functional areas", Chasopys ekonomichnykh reform, vol. 1 (53), pp. 78—85.

2. Hurzhii, N., Havran, V. and Sapotnitska, N. (2023), "Digital technologies and their impact on the management of logistics processes of enterprises", Ekonomika ta suspilstvo, vol. 55, doi: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-20.

3. Maliuta, L., Rudan, V. and Balushevskiy, K. (2023), "Problems and perspectives of the development of transport logistics in Ukraine under the conditions of martial law", Economic Analysis, vol. 33 (3), pp. 153—164, doi: https://doi.org/10.35774/econa2023.03.153.

4. Petrunia, Yu. Ye. and Pasichnyk, T. O. (2018), "The impact of new technologies on logistics and supply chain management", Marketing and Management of Innovations, vol. 1, pp. 130—139.

5. Skitsko, V. I. (2018), "Digital technologies of modern logistics and supply chain management", Marketing and Digital Technologies, vol. 2 (3), pp. 48—63.

6. Tarasiuk, H. M. (2021), "Logistics solutions and supply management in the company: challenges of time", Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia, vol. 4 (98), pp. 42—48, doi: https://doi.org/10.26642/jen-2021-4(98)-42-48.

7. Ben-Daya, M., Hassini, E. and Bahroun, Z. (2019), "Internet of Things and supply chain management: a literature review", International Journal of Production Research, vol. 57 (15—16), pp. 4719-4742.

8. Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A. and Venkatraman, N. (2013), "Digital Business Strategy: Toward a Next Generation of Insights", MIS Quarterly, vol. 37 (2), pp. 471—482.

9. Bondarouk, T. V. and Ruel, H. J. M. (2009), "Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era", The International Journal of Human Resource Management, vol. 20 (3), pp. 505—514, doi: https://doi.org/10.1080/09585190802707235.

10. Marler, J. H. and Fisher, S. L. (2013), "An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management", Human Resource Management Review. pp. 542—556 doi: https://doi.org/10.4236/jhrss.-2022.103033

11. Nazarova, G. and Rudenko, V. (2023), "Digital maturity and digital transformation in human resources management: Stability vs development", Development Management, vol. 22 (3), pp. 57—65.

12. Waller, M. A. and Fawcett, S. E. (2013), "Data Science, Predictive Analytics, and Big Data: A Revolution That Will Transform Supply Chain Design and Management", Journal of Business Logistics. doi: https://doi.org/10.48175/IJARST-8164

Отримано редакцією журналу / Received: 01.03.26

Професійно рецензовано / Revised: 10.03.26

Схвалено до друку / Accepted: 17.03.26

<https://nayka.com.ua>

Електронне фахове видання


Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292

e-mail: economy_2008@ukr.net

 viber: +38 050 3820663