



Co-funded by
the European Union

Матеріали

Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

20 жовтня 2023 року





Co-funded by
the European Union

Європейський Союз

Представництво Європейського Союзу в Україні (м. Київ)
Міністерство освіти і науки України (м. Київ)
Запорізький національний університет
Запорізька обласна державна адміністрація
Національна академія наук вищої освіти України (м. Київ)
Академія економічних наук України (м. Київ)
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (м. Дніпро)
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (м. Старобільськ)
Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького (м. Запоріжжя)
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного (м. Запоріжжя)
Університет Григорія Сковороди в Переяславі (м. Переяслав)
Алматинський гуманітарно-економічний університет (Казахстан)
Вармінсько-Мазурський університет (Польща)
Економічний університет у Катовіцах (Польща)
Інститут розвитку міжнародної співпраці (Польща)
Казахський національний педагогічний університет ім. Абая (Казахстан)
Каспійський університет (Казахстан)
Навчальний комплекс Сан Март Шавань (Франція)
Університет Туран (Казахстан)
Ургенчеський державний університет (Узбекистан)

Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 20 жовтня 2023 року

в межах реалізації проекту Програми Європейського Союзу Еразмус+ напрямку Жан Моне 101085727 – EU-DIGITIZATION – ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH «Digitalization of the economy in the context of the Covid-19 pandemic as a strategic platform for economic development of the state» / «Цифровізація економіки в умовах пандемії Covid-19 як стратегічна платформа розвитку економіки держави»

Запоріжжя
2023

disclaimer

УДК 338:004.9]:614.46(477:4)

JEL: F29, L86, O10, O14

Європейський досвід використання цифрових технологій в економіці в умовах пандемії COVID-19: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції / за ред. А. В. Череп, І. М. Дашко, Ю. О. Огренич, В. М. Гельман, О. Г. Череп. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. 412с.

У збірнику надруковані матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Європейський досвід використання цифрових технологій в економіці в умовах пандемії COVID-19», яка проходила 20 жовтня 2023 року в Запорізькому національному університеті.

Рекомендовано до друку Вченою радою
економічного факультету Запорізького національного університету
(протокол № 6 від 20 листопада 2023 р.)

Захід відбувся в межах реалізації проекту Програми Європейського Союзу Еразмус+ напрямку Жан Моне 101085727 – EU-DIGITIZATION – ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH «Digitalization of the economy in the context of the Covid-19 pandemic as a strategic platform for economic development of the state» / «Цифровізація економіки в умовах пандемії Covid-19 як стратегічна платформа розвитку економіки держави» на базі економічного факультету Запорізького національного університету.

© Автори статей, 2023

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or [name of the granting authority]. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова оргкомітету – **Фролов М. О.**, доктор історичних наук, професор, в. о. ректора Запорізького національного університету

Заступники голови оргкомітету:

Васильчук Г. М., доктор історичних наук, професор, проректор з наукової роботи

Тупахіна О. В., доктор філологічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародної та проєктної діяльності

Дерюгіна О. В., в.о. начальника науково-дослідної частини

Череп А. В., доктор економічних наук, професор, в.о. завідувача кафедри фінансів, банківської справи та страхування

Члени оргкомітету:

Андрюкайтене Р. М., доктор PhD соціальних наук (менеджмент), доцент, завідувач кафедри бізнесу та економіки, Маріямпольська колегія (Литва)

Бабміндра Д. І., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри міжнародної економіки, природних ресурсів та економіки міжнародного туризму

Бекова Р. Ж., доктор PhD, доцент кафедри обліку та аудиту Університету Туран (Казахстан)

Біктеубасва А. С., завідувач кафедри обліку й аудиту, доцент Університету Туран (Казахстан)

Білопольський М. Г., доктор економічних наук, професор, віцепрезидент Академії економічних наук України

Великоіван С. О., голова наукового товариства студентів, аспірантів і молодих вчених економічного факультету

Воронкова В. Г., доктор філософських наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та управління проєктами Інженерного навчально-наукового інституту Запорізького національного університету

Гайдукова Н. В., начальник відділу інвестування ПАТ «Запоріжсталь»

Галкін Я. В., начальник Запорізького регіонального управління
АТ «УКРСИББАНК»

Гельман В. М., доктор економічних наук, доцент, в.о. декана
економічного факультету

Дашко І. М., координатор проєкту, доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу

Іванов М. М., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
управління персоналом і маркетингу

Кам'янченко С. А., заступник голови Пенсійного фонду України у
Запорізькій області

Канабекова М. А., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
економіки, Казахський національний педагогічний університет ім. Абая
(Казахстан)

Команда проєкту напряму Жан Моне Еразмус+ офісу в Україні
(National Erasmus+ Office in Ukraine)

Линенко А. В., кандидат економічних наук, доцент, заступник декана з
наукової роботи економічного факультету

Любін Л. С., перший заступник голови Запорізької обласної ради

Макшишко Н. К., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
економічної кібернетики

Нурліхіна Г. Б., доктор економічних наук, професор, проректор
Алматинського гуманітарно-економічного університету (Казахстан)

Огренич Ю. О., доктор економічних наук, доцент, професор кафедри
фінансів, банківської справи та страхування

Проскуріна Н. М., доктор економічних наук, професор, завідувач
кафедри обліку та оподаткування

Симанавічене Ж. І., доктор економічних наук, професор, професор
факультету економіки та бізнесу Інституту економіки, Університет Ромериса
(Литва)

Табачников С. І., доктор медичних наук, професор, президент Національної академії наук вищої освіти України

Троциковський Т. С., доктор економічних наук, доцент, директор Інституту комерціалізації наук Куявського університету у м. Влоцлавек (Польща)

Файзулліна С. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку й аудиту Університету Туран (Казахстан)

Череп О. Г., доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління персоналом і маркетингу

Гончар О. І., доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної теорії, підприємництва та торгівлі Хмельницького національного університету

Мостенська Т. Л., доктор економічних наук, професор, декан факультету транспорту, менеджменту і логістики Національного авіаційного університету

Тарасюк Г. М., доктор економічних наук, професор, декан факультету бізнесу та сфери обслуговування Держаного університету «Житомирська політехніка»

Кузьмін О. Є., доктор економічних наук, професор, директор Інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка»

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ	15
BAZAR BABAZHANOV, NATALIA ZARESHNYUK, MYKOLA TKACHENKO	
Transition to digital economy and transformation hr-technologies	15
RAISA GULIMBETOVA, YEVENEN NAUMENKO	
Digitalization and ways to motivate the staff of the agricultural machinery plant	20
ERTARGIN KATAYEVICH KALDYBAYEV, HLIB STRASHCHENKO, ANHELINA HOLUBCHENKO	
Use of digital technologies by employees of generation «Z»	23
ТЕТЯНА АНТИПЕНКО, ІРИНА ДАШКО	
Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу	28
ІННА АХНОВСЬКА	
Розвиток людського капіталу в умовах цифрової економіки	32
КАТЕРИНА БРУТЯН, АРСЕНІЙ БРУТЯН	
Пріоритетні тенденції розвитку цифрових технологій в економіці України.....	35
ЄГОР ВОЗНЮК, ВОЛОДИМИР КУЧИНСЬКИЙ, ПЕТРО ПЕРЕРВА	
Вплив цифровізації на гендерні розриви	38
АННА ГОРБУНОВА, ІВАН ЛОЗИЧЕНКО	
Цифрові трансформації та їх взаємозв'язок із системою економічної безпеки ПП «ОЛІЯР»	43
ДМИТРО ГУДКОВ	
Вплив цифровізації на фінансово-економічну безпеку підприємств та національну безпеку держави.....	46
ЯРОСЛАВ ГУЛЬ	
Цифровізація, вплив на робочі місця та економіку України	49
ІРИНА ДАШКО, ОКСАНА ГАМОВА, ДМИТРО КАРАУШ	
Діджитал-тренди у сфері HR.....	51
ІРИНА ДАШКО, ВАЛЕРІЙ ЛАНГ	
Цифрові трансформації в системі управління персоналом	55
ІРИНА ДАШКО, ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП, ВЛАДИСЛАВА КРУТЬКО	
Цифровізація маркетингової діяльності підприємства	58

МИКОЛА ДУБ	
Маркетингові комунікації підприємств сфери туризму: трансформація в умовах цифровізації	63
АЛЬВІНА ДЯЧЕНКО, ІРИНА ДАШКО	
Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації.....	68
ОЛЕГ ДЯЧЕНКО, АНДРІЙ ЛИНЕНКО	
Міжнародне ціноутворення в сучасних умовах діджиталізації маркетингу.....	73
СЕРГІЙ ІВАНОВ, ТАРАС СКІДАНОВ	
Історичні аспекти розвитку інформаційно- комунікаційних технологій	75
ЮЛІЯ КАЛЮЖНА, ОЛЕКСАНДР УМАНСЬКИЙ	
Цифрова оцінка результатів праці персоналу організації.....	78
МАРИНА КАЛАШЛІНСЬКА	
Роль цифрових платформ у економічному та політичному посередництві в Україні ..	83
МАРІЯ КЛИМЕНТОВА, ТЕТЯНА КОБЄЛЄВА	
Особливості ціноутворення в умовах цифрової економіки	86
ОЛЬГА КОРОТАЄВА	
Розвиток цифрової економіки – як напрямок забезпечення економічної безпеки підприємства.....	89
ОЛЕКСАНДР КРАМСЬКОЙ, ВОЛОДИМИР КУЧИНСЬКИЙ, ПЕТРО ПЕРЕРВА	
Вплив діджиталізації на ринок праці	92
ЮЛІЯ ЛИПОВЕЦЬКА, НАТАЛЯ ЛОХМАН	
Конвергенція цифрової трансформації та стратегічного розвитку українських підприємств	96
ЕЛЯ ЛОСЄВА, СЕРГІЙ ОНОЙЧЕНКО, ЮЛІЯ КРИВЕГА	
Переваги застосування хмарних сервісів у HR	99
ВІКТОРІЯ МАЛТИЗ, НОДАРІ ЄДІШЕЛАШВІЛІ	
Цифрова організація додаткового навчання персоналу	102
ВІКТОРІЯ МАЛТИЗ, МАКСИМ ТВЕРДОХЛІБ, ДЕНИС ПАВЛОВ	
Місце оцінки персоналу в системі управління персоналом підприємств	106
КАТЕРИНА МЕЛЬНИКОВА, ЛІЛІЯ БЕХТЕР	
Значення цифрового маркетингу в економіці України	109

ЛЮБОМИР МИХАЙЛЧЕНКО, ІРИНА ДАШКО	
Цифровізація як нова реальність в Україні сьогодні в економіці	112
ВІКТОР МОГИЛІВСЬКИЙ, ІРИНА ДАШКО	
Управління персоналом в епоху цифрової економіки	118
НАТАЛІЯ МОСКАЛЬ	
Вплив цифрових технологій на аудиторську діяльність в Україні	122
СВІТЛАНА МОТЧАНОВА, ІРИНА ДАШКО	
Розвиток цифрової трансформації у сфері HR.....	127
ІРИНА МУРАШКО, ТЕТЯНА МЕТІЛЬ	
Перспективи та виклики цифровізації у бізнесі.....	130
ЮЛІЯ ОГРЕНИЧ, ДАНИЛО МАТВІЄНКО	
Здійснення державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів в умовах цифровізації економіки.....	134
АННА ПАВЛЕНКО, ОЛЕКСАНДР ЛЕПЬОХІН	
Цифровізація управління банківськими ризиками для забезпечення фінансово-економічної безпеки банку	139
ОЛЬГА ПАНЧЕНКО	
Цифрова трансформація професії бухгалтера.....	141
МАРИНА ПОЛЩУК	
Цифрові трансформації та цифровізація адміністративних послуг, як ефективний захист прав та свобод громадян у цифровому середовищі.....	145
НЕЛІ ПРОСКУРІНА	
Технології блокчейн в організації процесу аудиту.....	147
ОРИНА РАКША, СЕРГІЙ ІВАНОВ	
Інформатизація процесів управління підприємств в Україні	149
ОРИНА РАКША, АНДРІЙ ЛИНЕНКО	
Управління соціальними програмами, компенсаціями та пільгами за цифрової трансформації	154
ЮЛІЯ РЕЗНІЧЕНКО, НАТАЛІЯ ЛОХМАН	
Інверсія стратегії управління в Україні: від бюрократії до цифровізації.....	157
ОЛЕНА РИБАЛКО, СОФІЯ БЕСПАЛОВА, ВЛАДИСЛАВ ФОМЕНКО	
Поняття цифрового HR.....	161

НАТАЛІЯ СЕЙСЕБАЄВА, СТАНІСЛАВ КРАВЧЕНКО	
Використання NFC Технології в автоматизації бухгалтерського обліку та системі управління підприємством.....	167
НАТАЛІЯ СЕЙСЕБАЄВА, РОМАН ЯНКОВСЬКИЙ	
Використання хмарних технологій для цілей облікової політики.....	172
СЕРГІЙ СТЕФАНИК, ІРИНА ДАШКО	
Цифрові виклики кадрового забезпечення підприємства.....	176
ЛАРИСА ТЮТЮННИК, ЛЮБОВ САРБЄЙ	
Технологічні тенденції як багатогранний процес впливу на ринок праці.....	180
МИКОЛА УЛАНОВСЬКИЙ, СЕРГІЙ НАДУЛІЧ, ВАДИМ БРИКСА	
Основні тенденції, що формують цифровий ринок праці.....	184
АЛЛА ЧЕРЕП, МАЙЯ ОНЩЕНКО	
Цифрові технології в забезпеченні ефективності діяльності підприємств державної та недержавної форми власності.....	188
ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП, АРСЕН ВАРДАНЯН	
Роль цифрових технологій в економіці України.....	190
ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП, АРТЕМ ДОЛЖИКОВ	
Цифрові інструменти управління конфліктами на підприємстві.....	194
АЛЬОНА ШАХНО, ВІТАЛІЯ ЦАРЕНКО	
Основні напрями розвитку цифрових технологій та їх вплив на ефективність бізнес-процесів.....	197
СЕКЦІЯ 2 ДОСВІД КРАЇН ЄС У КОНТЕКСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ.....	202
ALIYA BAIGUNAKOVA	
Digital technologies in the stock market of Kazakhstan.....	202
ŽANETA SIMANAVIČIENĖ, KATERYNA KRYVOKHATKO	
Digitalization as a tool for ensuring business efficiency.....	207
ДАР'Я ВЕТРОВА, АНАСТАСІЯ ПРОЦЬ, КАТЕРИНА ЄГОРОВА	
E-learning як сучасний метод навчання та розвитку персоналу.....	210
ТЕТЯНА ВОЙЧЕНКО, ДАНИЛО ДУНДЄВ	
Цифрова трансформація зарубіжних морських портів.....	215

ОЛЕНА ДАНИЛЕНКО	
Світовий досвід впровадження цифрових технологій в економіку	218
МИКОЛА КРАВЧЕНКО, ІРИНА ДАШКО	
Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки.....	223
ОЛЕКСІЙ КУРАНОВ	
Цифровий однорідний ринок Євросоюзу	226
ВІКТОРІЯ МАЦУКА	
Діджиталізація менеджменту: світові тренди	231
АЛЛА ЧЕРЕП, ВАЛЕНТИНА ВОРОНКОВА	
Європейський досвід використання цифрових технологій у посткоронавірусній економіці	235
АНДЖЕЙ МАРЦЕЛЬ ЯНОВСЬКІ, ОЛЬГА ГОНЧАР	
Управління інтелектуальним капіталом: прикладний аспект	241
СЕКЦІЯ 3 ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЄС.....	245
RENINA ANDRIUKAITIENĖ, MARIJA DMYTRENKO	
Screening when hiring staff in an it company.....	245
BEKOVA R. ZH., PRALIEVA S.ZH.	
Features of digitalization in modern accounting and its possibilities	248
SERHII CHEVERDA	
Impact of the COVID-19 pandemic on it project management in outsourcing companies	253
ERTARGIN KATAYEVICH KALDYBAYEV, VITALII KURCHENOK	
IT labor market in Ukraine.....	259
ВІКТОРІЯ МАЛТЮЗ	
Peculiarities of forming an advertising creative.....	263
ANDRII ZUBACHOV, OLEKSANDR KHAIRULIN, SERHII ONOICHENKO	
Features of the functioning of the domestic pharmacy business in the digital era	266
ЛЕСЯ БАРАБАШ	
Цифровізація податкової системи: досвід ЄС і України.....	269
ЛІЛІЯ БЕХТЕР, МИКОЛА ПАЛАГИЦЬКИЙ	
Система управління кадровим потенціалом підприємства.....	272

МАРІЯ БРАЦЬКА, КАТЕРИНА СКІБСЬКА	
Використання інноваційних технологій під час добору персоналу.....	276
ВАЛЕНТИНА ГЕЛЬМАН, ДАНИЛО ПЛОТНИКОВ, ВІТАЛІЙ П'ЯТНИЦЬКИЙ	
Трансформація компетенцій HR-менеджера під впливом цифровізації HR технологій.	280
ВАЛЕНТИНА ГЕЛЬМАН, ТАРАС СКІДАНОВ	
Цифрові ініціативи та проекти, виклики та перспективи в Україні.....	285
ОЛЬГА ГОНЧАР, АНДРІЙ БИТИЙ, АНТОН БЕРДИЧЕВСЬКИЙ	
Брендинг в управлінні результативністю реалізації підприємницького потенціалу .	289
АНДРІЙ ЗУБАЧОВ, МАКСИМ БОНДАР, СЕРГІЙ ДАЛІА	
Гейміфікація лояльності клієнтів у сфері маркетингу в умовах розвитку ІТ-технологій..	292
НАТАЛІА ТЕРЕНТ'ЄВА, ВАЛЕНТИНА ЛИСЕНКО	
Цифрові інноваційні технології відбору кандидатів в організаціях	296
ЮЛІА КАЛЮЖНА, ІЛІА МАРЮХА	
Розробка маркетингової програми: етапи, принципи, digital-інструменти.....	300
ІВАН КОЛОБЕРДЯНКО, ВІКТОРІА МАЛТИЗ	
Цифровізація HR-функції в сучасних умовах	304
НАДІА КОНОВАЛОВА	
Перехід до правил society 5.0 в Україні з урахуванням досвіду ЄС	307
ЛЕСЯ КОРОЛЬЧУК	
Європейський досвід цифрової трансформації: уроки для України.....	311
ДМИТРО КРАМСЬКОЇ, РОМАН ПОБЕРЕЖНИЙ, ПЕТРО ПЕРЕРВА	
Гендерні проблеми цифровізації	314
АЛЛА КУХТАРСЬКА, КСЕНІА ВОДОЛАЗЬКА	
Організація дистанційного навчання у компанії.....	319
СЕРГІЙ КУЧЕР, БЕЗИМА РУСЛАН, БЕЗИМА ОЛЕГ	
Застосування хмарних сервісів у сфері управління людськими ресурсами	325
ІВАН МАРКОВ	
Проблеми та переваги цифрової трансформації бізнес-процесів в Україні.....	329
СВІТЛАНА МАРКОВА, ОЛЕКСАНДР ОЛІЙНИК, ОЛЬГА ГОЛОВАНЬ	
Цифрові технології у процесі дослідження ринку в сучасних умовах	333
СЕРГІЙ МОЗГОВИЙ, ВОЛОДИМИР ОСМЯТЧЕНКО	
Квінтесенція дистанційного навчання програмному забезпеченню «ДЕБЕТ ПЛЮС».....	336

МИРОСЛАВ МУСІН, КАРИНА ФЕДОРЧЕНКО, КАРИНА ЛЄДЯЄВА	
Ринок ІТ-праці в Україні	338
СТАНІСЛАВ НАЗАРЕНКО, ПЕТРО ПЕРЕРВА	
Сутність аутсорсингу інформаційних технологій	342
ЮЛІЯ ОГРЕНИЧ, ВАЛЕНТИН КУЗЬМЕНКО	
Стан конкурентоспроможності підприємств та напрями підвищення в умовах цифровізації економіки	347
ЛЮДМИЛА ОЛЕЙНІКОВА, САВЕНКО ДМИТРО, ВАЛЕРІЯ МАЛА	
People-аналітика як інструмент цифрового менеджменту організації.....	353
ОЛЕКСАНДР ОСТРОВСЬКИЙ	
Роботизація як провідний напрям розвитку інформаційних технологій	357
ДМИТРО ОЧЕРЕТІН, СЕРГІЙ ЖИДІЛЬОВ	
Аналіз використання блокчейн-технологій в Україні та світі	361
ТАІСІЯ ПАЛЬЧИК, НАТАЛІЯ ДАНИЛЕВИЧ	
Впровадження та застосування цифрових технологій у сфері менеджменту персоналу	367
ДМИТРО ПАНФЬОРОВ, НАТАЛІЯ ТЕРЕНТ'ЄВА	
Сучасні тренди поведінки споживачів в умовах цифрової трансформації суспільства	371
ВЛАДИСЛАВ ПОНОМАРЬОВ, РОМАН ПОБЕРЕЖНИЙ, ОЛЬГА СИНІГОВЕЦЬ, ПЕТРО ПЕРЕРВА	
Особливості моделювання інформаційних систем	375
ЮРІЙ РАХНО, АНДРІЙ ЛИНЕНКО	
Можливості впровадження сучасних цифрових рішень управління персоналом торгівельних мереж України	380
MERUERT KANABEKOVA, ILYA BEZUGLYI	
Technologies as a factor in improving the organization's HR brand	383
ОЛЕНА РИБАЛКО, КСЕНІЯ ОСМАКОВСЬКА, МИХАЙЛО ЗІНЧЕНКО	
Можливості та переваги штучного інтелекту в HR-менеджменті для компаній...	387

ЮРІЙ САДОВНИЧЕНКО, ВАЛЕРІЙ М'ЯСОЄДОВ, НАТАЛІЯ ПАСТУХОВА	
Трансформація європейського досвіду впровадження цифрових технологій у вищій медичній освіті за умов дистанційного навчання	393
ВАЛЕРІЯ ТИМОШИК, ЄЛИЗАВЕТА БОРИСЕНКО, ЄЛИЗАВЕТА КОСТЕНКО	
Ключові трендові напрями digital-рекрутингу	397
АЛЛА ЧЕРЕПІ, ДІАНА КРАВЧЕНКО	
Вплив цифровізації на процеси проєктного фінансування	401
ВІКТОР ЧЕРНЕНКО, МАРІЯ ТАРАСОВА	
Майбутнє ринку праці – можливі сценарії розвитку в умовах цифровізації	406

СЕКЦІЯ 1

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

BAZAR BABAZHANOV,
Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor
Urgenches state university, Uzbekistan
NATALIA ZARESHNYUK,
MYKOLA TKACHENKO,
Bachelor student
Zaporizhzhia National University, Ukraine

TRANSITION TO DIGITAL ECONOMY AND TRANSFORMATION HR-TECHNOLOGIES

The transition to a digital economy is significantly changing all traditional functions of company management, especially in the field of personnel management. At the same time, there are many challenges and obstacles in this area that need to be overcome, as well as to innovate and change the strategy and tactics of personnel management. Research shows that there is a huge gap between companies that proactively embrace change and confidently use new resources and technologies to improve HR processes, and those who take a wait-and-see attitude [1]. This is because companies not only miss out on the opportunity to invest in human capital, but they may also lose access to a workforce with unique characteristics and qualities that will determine the success and survival of their development in the market in the near future. The world of work is becoming increasingly unstable under the influence of robotization and automation. At the same time, this situation poses a threat due to the difficulty of attracting human capital in the required quantity and quality, and on the other hand, it opens up an opportunity for further use of the potential and abilities of existing human resources, the importance of which will atrophy or will be lost if advanced HR technologies are not used. Digitalization is closely related to changes in consumer behavior. This is due to the fact that with the development of technology,

users' requirements for simplicity and speed of use of products and services, ease of use in various digital applications and portable smart device platforms, high performance and cost reduction are increasing [2]. This approach increasingly shapes the characteristics of digital HR, including personal access to social media and company resources, integrated interaction with multimedia features, on-demand training, new expectations during recruitment and onboarding, as well as various social media platforms, the creation and integration of third-party employee data from social media platforms, the active use of artificial intelligence and large databases for talent management, decision-making and HR analytics to meet the needs of the next generation. The concept of digital HR combines social media, mobile applications, cloud technologies, and augmented reality on a new platform to improve the work, expand and process the experience of both employees and job applicants. While digital solution developers provide the technical elements of digital HR management, company management and HR departments must create their own integrated digital HR strategies and programs. At the same time, the transition to digitalization should be based on a thorough analysis of internal and external factors, studying the advantages and disadvantages of existing digital technologies, constraints in the sector and potential partners. At the same time, digital human resources are best suited for companies at the stage of growth and expansion, large companies and multinational corporations with high investment attractiveness and a large number of vacancies, or companies that pay special attention to the selection and adaptation of the quality composition of their employees [3].

The opportunities that HR digital transformation opens up include:

- 1) Expansion of integrated mobile applications and automation of HR processes. Usually in the form of digital mobile tools built into the company's automated management system. This can range from simple administrative functions (time management, meeting location, travel tracking and lateness notifications, sending multimedia messages including training, monitoring stress levels and coordinating the course of the working day, optimizing action plans) to specific HR functions (online recruitment, automation of HR services, quality monitoring and

evaluation and performance management, online training, competency development and career growth, rewards, gamification, performance management, performance evaluation and improvement, etc.). The integrated functionality of the mobile application is used in Uber, Ukron, Urbanb and KFC models.

2) Digital integration with cloud services. The benefits of using cloud services in HR formats are to overcome communication barriers, increase productivity and communication, save time, and centralize data exchange and storage. The use of cloud services can facilitate the recruitment process (flow of requests from multiple sources, automated processing of information for decision-making, quick feedback tools), improve the quality of working life (facilitate communication with subordinate managers, automate assessments and appraisals, increase fairness and reliability of results), expand the potential for innovation (capture and dissemination of creative ideas) and reduce excessive workload (automation of routine tasks, reduction of time and resources required for preparation). He already has experience using cloud services. Talentsoft is widely used by companies that already have experience using cloud services such as Android and Twitter.

3) Predictive analytics. It is used to visualize and analyze large amounts of data globally and on a large scale, combines predictive and intelligent methods for analyzing development scenarios, serves as an effective decision-making and forecasting tool to avoid the subjectivity of human thinking. The use of HR analytics has given meaning and significance to big data. Big data is no longer easy to store, it can be analyzed and evaluated, increasing corporate value through efficient use of resources, enabling more informed and objective decision-making, reducing problem-solving costs, and supporting trends. In many cases, the analytics option is used by large companies with a large number of employees and other types of data analytics, such as retailers Amazon, Wal-Mart i Tesco.

4) Augmented Reality (VR). The use of augmented reality technology expands opportunities for attracting, training and developing talents and reducing gender inequality in employment. Virtualization of the internal space allows potential new employees to instantly understand the specifics of the organization and activities of

the company, understand whether they share the vision, values and culture of the company, as well as provide recruiters with information about behavior, personal qualities and characteristics to facilitate the process of orientation and adaptation. In addition, augmented reality transforms the learning and development process, making it completely immersive and unique. It also affects the quality of professional and cognitive skills and promotes empathy and understanding. The use of such technologies can also reduce gender oppression and help people learn to observe and adapt to changes in behavior (avoid unacceptable situations, wrong behavior, and erroneous decisions). Examples of VR applications are the Hilton hotel chain, offices Deutsche Bank and Vantage Point.

5). Artificial Intelligence (AI). Artificial intelligence (AI) is a technology used to perform tasks that require a certain level of intelligence, in other words, tools trained by humans to perform intellectual actions that only humans can perform. What sets it apart from traditional software is the speed at which it can compute new, large amounts of high-quality data using complex algorithms. An integrated software product with well-thought-out algorithms that respond to user actions and words allows the system to work effectively with job seekers, new employees undergoing adaptive training, compensation and benefits specialists in calculating wages and bonuses, HR managers and line managers when creating analytical reports. This can create a communicative "image of a person". This can provide greater competence, more time and budget, and more accurate information on how to manage human resources. AI can help to efficiently automate many supporting functions and ensure the reliability of HR operations and services through the use of technologically advanced chatbots.

On the other hand, the digitalization of HR requires non-specific and interdepartmental competencies based on the technical characteristics of software and the specifics of its management.

Consider, for example, the limitations of HR competencies that arise in connection with the technology of using chatbots:

- 1) Creation and maintenance (updating and reconfiguration) of chatbots

requires the involvement of HR specialists with additional programming skills and IT technologies;

2) Integration Options: Data availability is limited due to the trend of HR moving towards SAAS, i.e., software as a paid service; and

3) Limited use among older workers who are not open to the latest technology, do not respond to messages in a timely manner, and are not ready to interact with chatbots.

Thus, it can be concluded that the field of human resource management today is under the influence of significant technological challenges and opportunities caused by the digitalization of the economy and society. Advanced technologies cover not only the processes of organization and management of enterprises, but also all functional elements of enterprise activities. In this regard, innovative organizational development strategies must take into account the requirements of digital workforce management, including the use of integrated mobile applications, social media, analytics, cloud technologies, and augmented reality. This phenomenon emerges and shapes through online recruitment, automation of HR services, quality monitoring and evaluation, online learning, competency development and career growth, gamification of performance management, automated measurement and increased engagement and feedback. This allows resources to be evaluated and used more efficiently, rationally, and objectively, reducing costs and ensuring that companies keep up with the trend. Failure to use these opportunities leads to a decrease in competitiveness, limited access to quality and unique talents, insufficient efficiency of the HR function, and a decrease in staff engagement and motivation. Transformation of HR technologies has updated the competencies of HR specialists. Some functions are gradually automated, while others require a certain cross-functional structure, as they require a more complete mastery of the technical characteristics of the products used.

References

1. The future of HR 2019: In the Know or in the No. KPMG International Cooperative. 2018. 24 p. URL :

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/2019/05/pl-Raport-KPMG-The-future-of-HR-2019-In-the-Know-or-in-the-No.pdf>.

2. Digital Competencies as a Condition for the Formation of Human Capital Quality: Analysis. Zap. / V. S. Kuybida, O. M. Petroe, L. I. Fedulova, G. O. Androshchuk. Collection of scientific papers of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine. 2019. Issue. 1, pp. 118-133. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2019_1_16.

3. Riya Sand. HR and Cloud Computing: How the Cloud is Transforming HR. 2021. URL : <https://www.hrtechnologist.com/articles/digitaltransformation/hr-and-cloud-computing-how-the-cloud-is-transforming-hr/>.

Канабекова міруерт

RAISA GULIMBETOVA,
Eurasian Technological University, Almaty, Kazakhstan
YEVHEN NAUMENKO,
Postgraduate,
Zaporizhzhia National University, Ukraine

DIGITALIZATION AND WAYS TO MOTIVATE THE STAFF OF THE AGRICULTURAL MACHINERY PLANT

Digitalization of business processes is an important step for many companies, including factories that produce agricultural machinery. This transformative technological wave has brought with it new opportunities and challenges for the agricultural industry. Digitalization can improve production efficiency, but it also requires organizational staff to adapt and motivate for development.

Digitalization is the application of modern digital technologies such as the Internet (IoT), artificial intelligence (AI), data analytics, and process automation to optimize production processes and increase productivity. For agricultural machinery factories, this means implementing digital monitoring and management of agricultural machinery, improving decision support systems, and improving the accuracy and reliability of equipment.

Ways to motivate staff in the context of digitalization:

1. Training and Development: One of the key ways to motivate staff is to provide opportunities for digital learning and development. Specialists must have the necessary skills to work with digital hardware and software.

2. Fostering innovation: It is important to create a culture that fosters the introduction of new ideas and innovations. Offer employees the opportunity to share their ideas for implementing digital solutions.

3. Providing support: Going digital can be a challenge for some employees. Provide them with the support and training they need to overcome challenges.

4. Recognition and rewards: Rewarding employees for their achievements in digitalization can increase their motivation and commitment to improving their workflows.

5. Open Information Sharing: Enable open information sharing between different departments and levels of leadership to encourage collaboration and information sharing.

Agricultural machinery factories have great potential for growth due to digitalization, but this process also brings changes to the workflow and requires active cooperation and motivation of staff. Digitalization can have a positive impact on agricultural machinery factories in many aspects:

1. Increased productivity: Through the implementation of digital monitoring and automation systems, factories can optimize production processes and increase productivity.

2. Improved product quality: Digital technology allows for more precise control and adjustment of equipment, which contributes to the quality of agricultural machinery and its production productivity.

3. Reducing costs: Automating and streamlining workflows can help reduce energy, materials, and labor costs. This will also affect the efficiency of the staff, whose routine work can be replaced by neural networks.

4. Faster response to market changes: Digital systems allow for faster response to market changes and adapt production to demand. Automation of market analysis

helps to make decisions accurately and quickly, optimizing the work of the enterprise to meet the realities.

5. Improved competitiveness: Through digitalization, businesses can remain competitive and able to meet market challenges. The robot does not ask for food, and does not want to rest. Therefore, it is an ideal option for strengthening your position among competitors.

Digitalization is a necessary step for both agricultural machinery factories and any enterprises in other industries to ensure competitiveness and high productivity. To succeed in this process, it is important not only to introduce new technologies but also to motivate and support staff in the process of adapting to change.

References

1. Andros S. V., Chang Si Tso. Digitalization and Enterprises: New Trends in Innovative Development. *Economic Journal of the Odessa Polytechnic University*. 2019. No 4 (10). P. 5-13. URL : <https://economics.net.ua/ejopu/2019/No4/5.pdf>.

2. Verba, V. A. Prerequisites, Drivers and Consequences of Digital Business Transformation. *Strategic Imperatives of Modern Management*. Proceedings of the IV International. Sci.-Pract. Conf. (April 19-20, 2018). Kyiv: KNEU, 2018. pp. 491-496.

3. Vorzhakova, Y. P., and Khlebinska, O. I. "The essence of digital transformation from different positions of entrepreneurs and scientists". *Economy and state*. 2021. № 9. pp. 107-111. URL : <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=5024&i=16>.

4. Guseva, O. Y., and Legominova, S. V. Digitalization as a tool for improving business processes, their optimization. *Economy. Management. Business*. 2018. No 1 (23). P. 33-39. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecmebi_2018_1_7.

ERTARGIN KATAYEVICH KALDYBAYEV,
D.e.n., Professor
Kazakh University of Economics and Humanities, Almaty, Kazakhstan
HLIB STRASHCHENKO,
ANHELINA HOLUBCHENKO,
Bachelor student
Zaporizhzhia National University, Ukraine

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES BY EMPLOYEES OF GENERATION «Z»

The use of digital technology in a company with an active Gen Z presence can be an important step in achieving success in today's business world. This group of young employees is distinguished by their excellent approach to work and high technological literacy, so their interaction with digital tools can lead to innovation and improved business processes.

Now it is difficult to overestimate the speed and global nature of changes in the modern world. It is these changes that require organizations to move from outdated management methods to more modern and effective digital approaches. This means that companies employing young members of Generation Z must be particularly active in digitalizing their processes.

One of the key benefits of using digital technology in such companies is the ability to increase the engagement of young staff and help them reach their inner potential. Young employees who already have digital skills can be involved in the development and implementation of innovative solutions, which will allow the company to remain competitive.

Ukrainian companies are gradually realizing the importance of adapting to Generation Z and are actively working to implement digital tools to improve communication and workflows. This approach helps to make these companies more attractive to young staff and keeps them competitive in the labor market [1].

International companies that have branches in Ukraine have already shown mutual understanding with consumers of this theory. They are actively integrating

new digital solutions, collaborating with young employees and taking into account their needs and preferences. This allows them to successfully compete in the market and ensures sustainable business growth.

Generation Z, with its active presence in the online social media environment, represents great potential for companies looking for innovative ways to develop. Their social media habits and platforms like YouTube create opportunities for businesses to improve the way they communicate with young staff and improve education and training.

According to a study by Pearson, it was found that more than fifty percent of Gen Z consider YouTube videos to be the best way to learn. This means that companies can use these platforms to train and develop their staff. Implementing digital technologies to create relevant learning content can increase the effectiveness of employee training and development.

However, digitalization should not be limited to improving workflows. It's important to remember that this transformation can also improve each employee's quality of life and work. Providing employees with modern digital tools can be a motivation for their personal and professional development. Companies that actively implement digital solutions can create a supportive environment for their staff to learn and grow.

The introduction of digital technologies into the personnel management processes of modern organizations is really becoming more and more relevant due to the fact that it can significantly increase the efficiency of human resource management. This is especially true for organizations dominated by the young "Z" generation, who are well versed in the digital world.

The lack of digital tools in a human resource management system can lead to significant difficulties in interacting with the young "Z" generation, who are accustomed to a digital lifestyle. This can reduce the effectiveness of personnel management and limit the opportunities for the development of talented young employees.

Generation Z are true digital natives, and their motivation and interest are often linked to the use of modern digital methods. Therefore, analysts and HR departments are increasingly focusing on opportunities to interact with this generation. Understanding their needs and preferences is key to attracting and retaining these young professionals to companies.

One of the important aspects in working with Generation Z is to give them the opportunity to choose and develop in their work. They are often looking for interesting job challenges and are willing to change jobs periodically to find not only high-paying but also stimulating and satisfying jobs.

The introduction of digital technologies in the activities of enterprises really has a significant impact on their efficiency. With a special promotion for Generation Z, it brings only positive changes. These young employees become more involved in the work process, and their interest in the work itself increases.

Entrepreneurs' observation of the change in the trend of employee turnover in enterprises after the introduction of digital technologies is significant. This suggests that digital transformation can be a key factor in retaining and attracting talented employees, particularly from Gen Z.

Based on these data, several relevant areas of digitalization of human resource management systems in organizations can be distinguished:

1. Attractive HR brand of the company
2. Digital-training
3. Screening & Online Questionnaires
4. Gamification
5. "Talent Management" System
6. Distance Corporate Training
7. Continuous feedback [2].

All these areas can contribute to the improvement of human resource management in companies with Generation Z and contribute to their development and competitiveness in the labor market.

The use of digital technologies in modern companies, where the young generation "Z" predominates, simplifies and improves personnel management processes. One of the key areas is digital recruiting, which automates the search and hiring of employees. Chat and audio bots allow you to effectively communicate with applicants at any time convenient for them, which is especially important for Generation Z, which is focused on digital communication.

Automated resume screening is another important part of the digital hiring process. It helps to speed up the selection of candidates by focusing on the key requirements of the vacancy and taking into account the characteristics of the young "Z" generation. This saves the company time and resources, facilitating efficient hiring.

Gamification in education and work is an important tool for the adaptation of young employees of Generation Z. It helps to better understand work processes and can increase staff motivation. Gamification creates situations that replicate real-life work in the company and help train and motivate employees.

The digital transformation of talent management is also an important milestone in the development of companies. The use of tools such as "Potential in Focus (PIF)" and SAP systems helps managers better understand their employees, identify their strengths and weaknesses, and optimize workflows to increase productivity and reduce company costs [3].

Digital technologies in personnel management can bring significant benefits to companies, especially those where the majority of employees belong to Generation Z. One of these areas is distance corporate training, which can be improved through the development of online services for corporate training games. This will reduce the time required for staff training and make the process more interactive and engaging for Generation Z. The introduction of virtual and augmented reality can also take the quality of learning to the next level, making it more immersive and effective.

Continuous feedback is another key component of digital transformation in HR management. The ability to interact with employees through mobile applications or social networks allows managers to maintain constant contact with their staff. This fosters better collaboration in teams and increases the efficiency of the entire organization. In the context of Generation Z, which actively uses digital technologies, this method of communication is especially relevant.

It is important to develop all of these areas of digitalization of personnel management in modern business organizations, as representatives of Generation Z actively use digital technologies in their lives. Implementing these innovations can help improve staff efficiency, improve communication, and increase employee engagement in the company.

The use of digital technologies in a company dominated by young Gen Z employees is an important factor in driving their productivity and reducing employee turnover. Digitalization in HR is significantly changing the way the younger generation perceives and interacts with the work process. It makes the company more attractive to young talents, who are a key resource for innovation and successful development. However, it is important to note that digitalization is not limited to the adoption of new technologies; It implies the company's readiness to integrate digital solutions into all aspects of its functioning. This means a change in corporate culture, management and communication systems, which, in turn, leads to an improvement in the company's competitiveness and its position in the market.

References

1. Bryukhovetskyi, Y. S. Motivation for the development of digital skills and competencies of enterprise employees. *Economic Bulletin of Donbass*. 2021 No 2(64). pp. 216-222. URL : [http://www.evd-journal.org/download/2021/2\(64\)/24-Briukhovetskii.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2021/2(64)/24-Briukhovetskii.pdf).

2. Koval, N. V., and Byba, V. A. Use of the theory of generations in personnel management. *The journal "Effective Economy" is a scientific professional publication on economics*. 2020. № 10. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2020/64.pdf.

3. Chelyadinova, N. G., and Kudelia, V. I. HR Management and Digitalization in a Modern Organization. *Economics and Management of Enterprises*. 2022. Issue 69. pp. 125-128. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/69_2022/24.pdf.

ТЕТЯНА АНТИПЕНКО,
здобувачка другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Відомо, що в нашому динамічному світі успіху домагаються насамперед ті, хто вміє швидко зібрати необхідну інформацію, обробити та проаналізувати її, і в результаті оперативно прийняти обґрунтоване рішення.

Із зростанням масштабу підприємства зростає обсяг інформації, що циркулює всередині підприємства, а так само зростає цінність даних як засобу для підготовки керуючих рішень і як бази для проведення стратегічного аналізу.

Для задоволення потреби в інформації, для ухвалення обґрунтованих рішень необхідна масштабована інформаційна система. Інформація з кожним роком використовується все більш масово і набагато демократичніше, тому найменша перешкода на шляху пошуку нових технологічних і організаційних рішень стає катастрофічною та посилює залежність компанії від її працівників [1, с.125].

На разі, управління вважається одним із найважливіших чинників діяльності і розвитку організацій у сучасних умовах. Зрушення світової економіки в напрямку динамічного розвитку та практичного впровадження цифрових технологій створив нову модель економічних відносин і призвів до суттєвих змін в управлінській діяльності.

Цифровізація життя впроваджує певні корективи в механізми діяльності підприємств, коригує спектр управлінських рішень, методи їх ухвалення і впровадження, у тому числі в роботі з людськими ресурсами.

Поступова цифровізація економіки передбачає трансформацію управління кадровим потенціалом організації задля підвищення продуктивності праці. Запровадження змін у HR-менеджменті неминучі та забезпечать можливість компаніям не втратити свою конкурентоспроможність, тримати лідерську позицію у своїй галузі діяльності.

Застосування цифрових технологій спричиняє суттєві зміни потреб у трудових ресурсах та вимог до професіоналів:

- зменшення попиту на трудову діяльність, яка пов'язана з виконанням формалізованих операцій, що часто повторюються;
- скорочення життєвого циклу професій у зв'язку зі стрімкою зміною технологій;
- трансформацію компетентнісних профілів певних категорій працівників (аналітики з фінансових ризиків та у сфері маркетингу, HR-менеджери, оператори кол-центрів тощо) через зміну інструментарію роботи;
- виникнення нових професій;
- зростання вимог до гнучкості кадрів;
- посилення вимог щодо «soft skills» – опанування соціального та емоційного інтелектів, тобто в кінцевому результаті тими здібностями, які відрізняють людину від машини;
- збільшення попиту на фахівців, що володіють «цифровою спритністю»;
- вмінням та бажанням застосовувати нові технології для поліпшення бізнес-результатів [2, с.28-29].

Просування цифрової економіки істотно змінює ринок праці. Передбачається чимала трансформація вимог до працівників, адже багато операцій, яких не торкнулися попередні хвилі впровадження цифрових технологій, найближчим часом можуть бути автоматизовані.

Цифрова трансформація HR стосується абсолютно усіх сфер: рекрутингу, адаптації, навчання та розвитку, винагороди, мотивації та оплати праці. Рекрутинг кардинально змінюється з переведенням центру уваги на впровадження та використання веб-сайтів кар'єрного зростання компаній, використання як джерело набору персоналу соціальних медіа та постів про вакансії, застосування мобільних додатків та чат-ботів [3, с.45].

Бурхливо розвивається цифровізація наймасовіших процесів та процедур HRM-технологій: пошук, перегляд та сортування резюме згідно ситуаційних вимог, оцінювання здібностей та знань, дослідження компетенцій, здійснення опитувань працівників, забезпечення доступності корпоративних знань у форматі меню, здійснення моніторингу трудової дисципліни, регулювання виконання та результативності, проведення аналізу вихідних даних, обчислення премій та відшкодувань виконується безпосередньо в спеціалізованому програмному забезпеченні або он-лайн [4].

Соціальні мережі дедалі активніше використовуються як інфраструктура управління персоналом у процесах пошуку персоналу, професійного навчання, просування HRM-технологій, створення та підтримки HR-бренду. Виникають та активно розвиваються спеціалізовані соціальні мережі, що орієнтовані на фахове спілкування та пошук роботи.

Таким чином, розвиненість цифрової індустрії впливає на природу та подальший перебіг трудових взаємовідносин працівників з їх роботодавцями, на умови та організацію роботи, принципи взаємодії управління з персоналом, а саме:

- змінюються можливості щодо підбору кадрів для потреб організацій-роботодавців;
- змінюються вимоги менеджерів-роботодавців до кваліфікаційних характеристик персоналу;
- змінюються можливості та умови щодо організації навчання персоналу в організаціях.
- менеджерами організацій створюється все більше дистанційних робочих місць.;

– розвиток цифрових технологій передбачає формування підходу до управління людськими ресурсами на основі високої причетності [5, с. 241-244].

Результативний розвиток менеджменту на підприємстві зумовлює необхідність узгодження актуальних можливостей і потенційної небезпеки та розроблення на цих засадах оптимально дієвої стратегії діджиталізації. Слід зазначити, що кожна з функцій HR-менеджменту (рекрутмент, адаптація, мотивування, розвиток персоналу, оцінювання персоналу, контролювання) має свій особливий напрям діджиталізації та використання тих чи інших технологій, застосування яких надає суттєвих переваг та покращує якість виконання функцій [3, с. 50].

HR-функція під тиском цифрових та інформативних технологій розвивається та поступово стає дедалі інтуїтивнішою. Вона має вплив на розвинення новітніх професій, щоб збудувати організацію, яка буде ефективною в нинішньому вирії змін процесів та технологій. Слід застосовувати людино-орієнтований підхід до управління персоналом – організаціям необхідно чітко визначити місію та сукупність унікальних ціннісних пропозицій роботодавця та ефективно розвивати навички майбутнього, керувати рівнем залученості та задоволеності персоналу.

Список використаних джерел:

1. Кравченко Н. В. Інноваційна праця: соціорганізаційні основи формування і розвитку. *Молодий вчений*. 2015. № 2(2). С. 124-128. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2\(2\)__31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_2(2)__31) (дата звернення 07.10.2023).

2. Олешко Т. І., Касьянова Н. В., Смерічевський С. Ф. та ін. *Цифрова економіка : підручник* Київ : НАУ, 2022. 200 с.

3. Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. *HR-менеджмент: навч. посіб.* Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 278 с.

4. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2(34). С. 93-101.

5. Петруня Ю. Є., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. та ін. *Прийняття управлінських рішень : навч. посіб.* 4-те вид., переробл. і доп. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2020. 276 с.

ІННА АХНОВСЬКА,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри підприємництва,
корпоративної та просторової економіки,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізація світових економічних відносин постійно поглиблюється та поширюється, яскравим прикладом чого є діяльність нових технологічних лідерів – багатонаціональних підприємств, внаслідок чого технології мають глобальний характер, не зосереджуючись лише в межах однієї компанії чи навіть одного континенту. Все більше входження України до глобального простору потребує детального вивчення цих процесів і запозичення позитивного досвіду, адже проникнення інформаційних технологій у різні сфери життя людства є однією з основних тенденцій розвитку суспільства.

Дослідженню людського капіталу присвячено багато наукових праць, проте питанню його розвитку в умовах цифрової економіки не приділено достатньо уваги, тому дослідження є своєчасним та актуальним. Метою дослідження є з'ясування сутності поняття «розвиток людського капіталу».

Мінливі умови (криза, пандемія COVID-19, війна у нашій країні) вимагають постійної адаптації суб'єктів господарювання до умов цифрової економіки. На сьогодні у науковій літературі спостерігається ототожнення понять «цифрова економіка» та «економіка знань», проте між цими поняттями є суттєва різниця. По-перше, підґрунтям розвитку цифрової економіки є мережа Інтернет, а підґрунтям розвитку економіки знань – система освіти. По-друге, в епоху цифрової економіки основним ресурсом є інформація, а в умовах економіки знань таким ресурсом виступає інтелектуальний та, зокрема, людський капітал.

Аналіз наукової літератури дозволяє розглядати інтелектуальний капітал як комплексне поняття (рис. 1).

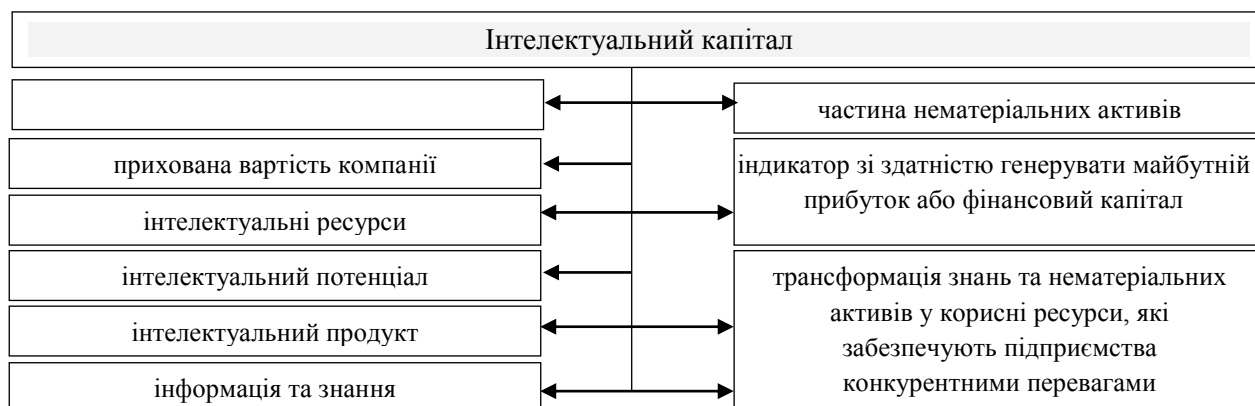


Рис. 1. Економічна сутність поняття «Інтелектуальний капітал»

Примітка: систематизовано автором за [1]

Аналіз наукової літератури також свідчить про відсутність єдиної спільної думки серед науковців щодо структури інтелектуального капіталу. Здебільшого інтелектуальний капітал розглядають як взаємодію: людського, структурного (клієнтського, організаційного, соціально-репутаційного), емоційного. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити наступні погляди на людський капітал (рис. 2).

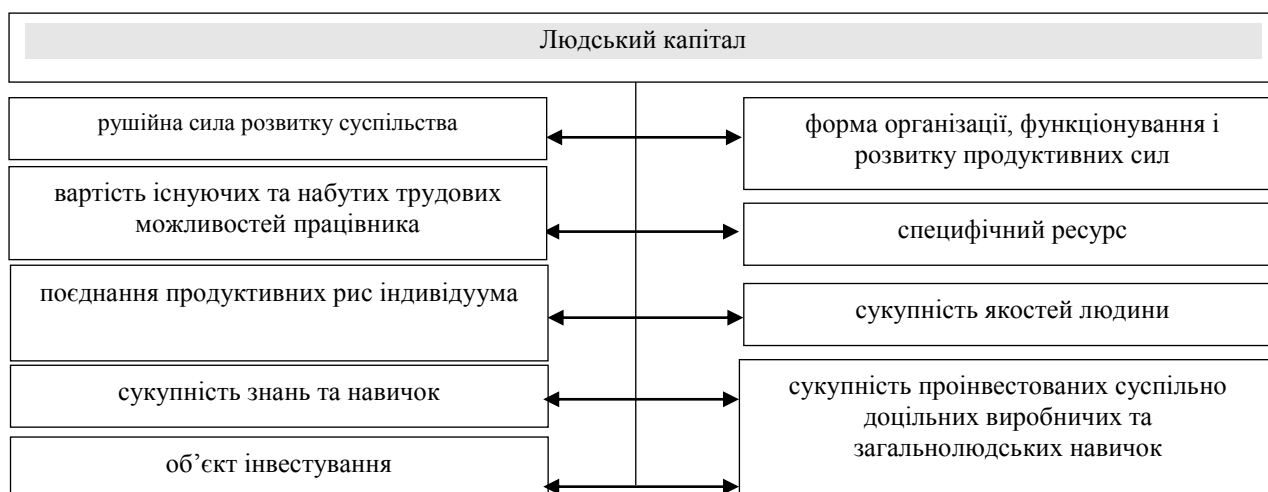


Рис. 2. Економічна сутність поняття «Людський капітал»

Примітка: систематизовано автором за [1]

Вважаємо, що розвиток людського капіталу являє собою незворотно, спрямовану, закономірну його зміну, а саме циклічне відтворення постійної системи функцій та забезпечення ресурсності, самовідтворення, конвертованості, невіддільності від людської особистості, контролю з боку індивідуума, можливості отримання доходу, у результаті чого виникає новий якісний стан людського капіталу, що виступає в якості трансформації його композиції.

Таким чином, можемо зробити наступні висновки: по-перше, в епоху цифрової економіки основним ресурсом є інформація, що сприяє розвитку інтелектуального та, зокрема, людського капіталу; по-друге, одержання суб'єктом господарювання довготривалих конкурентних переваг нерозривно і тісно пов'язано з ефективною і швидкою його адаптацією до мінливих умов середовища цифрової економіки; по-третє, в умовах цифрової економіки об'єктивною необхідністю є розвиток інтелектуального капіталу, провідна роль серед складових якого належить людському; четверте – розвиток людського капіталу є незворотною, спрямованою та закономірну його зміною, яка призводить до виникнення його нового якісного стану, що виступає в якості трансформації його композиції. Концепція розвитку людського капіталу в умовах цифрової економіки складається з двох взаємопов'язаних етапів – системи формальної освіти та системи неформальної (інформальної, відкритої, дуальної) освіти.

Список використаних джерел

1. Ахновська І.О., Болгов В.Є. Управління людським капіталом бізнес-спільноти в умовах економіки знань. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2590>

КАТЕРИНА БРУТЯН,
канд. екон. наук, доцент
директор Центру інтерактивного розвитку «Aristocrat»
м. Кривий Ріг, Україна
АРСЕНІЙ БРУТЯН,
здобувач першого (бакалаврського) рівня ОП Маркетинг
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ПРІОРИТЕТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

В сучасних умовах євроінтеграції тенденції розвитку цифрових технологій є досить актуальним, адже нині відбувається рішучий перехід від сировинної економіки до високотехнологічного виробництва. Враховуючи, що цифрова інфраструктура є набагато ефективним напрямом інноваційного розвитку економіки ніж інструменти забезпечення конкурентних переваг у довгостроковій перспективі в Україні. Переважно вихід на європейський та світовий ринок впливає на співробітництво галузей економіки в країні. Разом з тим, ринок цифровізації орієнтується на регіональний, міжнародний та європейський досвід [1, с.58].

Цифрові технології включають в себе штучний інтелект, великі дані, безпаперові технології, інтернет речей, роботизація та кіберсистеми, блокчейн, 3D-print (адитивні технології), е-обчислення, дистанційні системи управління, електронна база даних документів тощо.

Враховуючи нестабільну ситуацію в країні розробникам цифрових технологій необхідно зосередити увагу на: ефективну взаємодію бізнес-процесів малого та середнього бізнесу; всебічне використання інформаційних технологій та нетворкінгу між економічними галузями економіки та посилення їх значення в житті громадян; використання електронного документообігу; удосконалення навиків володіння сучасними технологіями в розрізі цифрових економічних відносин [1, с. 11].

Загальні тенденції розвитку цифровізації в Україні призведе до підвищення рівня безробіття, громадяни втратять роботу в окремих галузях та секторах. Але на зважаючи на це, цифровізація зумовить новий попит на кваліфікованих робітників, створить департаменти цифрових технологій, підвищить якість виготовленої продукції, що безпосередньо впливає на ефективність та рейтинг галузей економіки [2, с. 18]. Основні показники рейтингу розвитку цифрових технологій представлені в табл. 1.

Таблиця 1 – Рейтинг розвитку цифрових технологій в Україні

Показники індексів	Рік	Місце в рейтингу	Значення показника	Рейтингова мета України (у 2024 р.)
Глобальний індекс конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index)	2022	83 (зі 140 країн)	57,0	60 місце
Індекс мережевої готовності (NetworkedReadinessIndex)	2020	64 (зі 139 країн)	4,2	30 місце
Індекс використання Інтернету (Internet usage statistic)	2022	-	93,4	-
Індекс розвитку інформаційних та телекомунікаційних технологій (ICT Development Index)	2021	79 (зі 176 країн)	5,62	50 місце
Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index)	2022	47 (зі 129 країн)	37,4	40 місце

Примітка: побудовано автором за [3, с. 11]

Виходячи з даних досліджень табл. 1, видно що, розробка та впровадження інновацій дає можливість нашій країні займати 47 позицію серед 129 країн, які приймал участь у рейтингу. Але є необхідність підвищити рівень конкурентоспроможності держави, так як маємо потужний потенціал.

Під час реалізації практичних дій будемо спостерігати за зростанням тенденцій цифровізації економіки за рахунок збільшення частки міжнародної економіки в Україні. Завдяки цьому, будемо мати потенціал для загального

доступу до міжнародних ресурсів інформації, та підвищення рівня використання інформаційних послуг та продуктів [4, с.14].

Тенденції розвитку цифрових технологій в економіці України матимуть практичне впровадження при реалізації наступних заходів:

1. Реалізувати міжнародні проекти цифрової трансформації, використовуючи світові, галузеві та муніципальні проекти розвитку.

2. Удосконалити цифрові технології навчання та підвищення кваліфікації персоналу, що зумовить розвиток компетентності ІТ-спеціалістів.

3. Розробляти е-інструменти та розвивати компоненти цифрової держави.

4. Створювати нові продукти та послуги завдяки технологіям Інтернету речей, штучному інтелекту, оптимізувати бізнес-процеси, віртуальній реальності, хмарним сервісам.

5. Заощаджувати джерела фінансування за рахунок економії людських ресурсів завдяки цифровізації та роботизації основних процесів в бізнесі та на виробництві, впроваджувати нововведення в бізнес-рішення.

6. Вдосконалення процесу використання цифрових технологій у повсякденному житті та розвиток інформаційних платформ для підвищення ефективності економіки України в цілому.

Таким чином, пріоритетні тенденції розвитку трансформації економіки України дають можливість громадянам капіталізувати особисті якості, вміння, навички з урахуванням розвитку цифрової інфраструктури; реалізовувати нові ідеї, продукти та послуги через соціальні та маркетингові платформи, через власні телеграм-боти та цифрові носії, звичайно без посередників; розвивати стартапи та підіймати бізнес з початку та отримувати ефективність від реалізації власного креативних ідей, творчого потенціалу та інтелекту. Саме тому маємо докласти всіх зусиль, щоб суспільство знало про перспективи, а також надати консультаційну та технологічну підтримку при впровадженні інформаційно-технологічних моделей. Отже, пріоритетні тенденції розвитку технологій значно підвищать продуктивність праці та цифровізацію економіки в Україні.

Список використаних джерел

1. Жекало Г. І. Цифрова економіка України: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. № 26. С. 56-60
2. Ночвай В., Корявець М., Приходько О., Олексюк Л. Аналітичний звіт «Проблеми та перспективи гармонізації цифрового ринку України з ринками ЄС та країн СхП» 2018. С. 1- 16.
3. Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2020-2022 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації».
4. «Цифрова адженда України-2022 («Цифровий порядок денний – 2022)», ГС «ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА», 2022.

ЄГОР ВОЗНЮК,
аспірант
ВОЛОДИМИР КУЧИНСЬКИЙ,
канд. екон. наук, доцент
ПЕТРО ПЕРЕРВА,
докт. екон. наук, професор
Національний технічний університет «ХПІ», Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ

Цифровізація на робочому місці охоплює різноманітні цифрові технології та програми, що швидко розвиваються, починаючи від цифрових засобів зв'язку та інформації до роботів та штучного інтелекту. Всі ці технології формують роботу в дуже різному ступені, від платформної роботи до економіки до алгоритмічного управління та цифрового спостереження. Пандемія Covid-19 принесла з собою вибух попиту на віддалену та платформну роботу та прискорила цифрову трансформацію багатьох звичайних робочих місць у Європейському Союзі [1-9]. Оцінки переваг і мінусів впливу цифрових

технологій сильно різняться. Надії контрастують зі страхами, а дискусія про можливі наслідки для зайнятості (попит на роботу) та умов праці (якість роботи) досить поляризована.

Щоб прийняти рішення про відповідну політику та заходи, які враховують необхідність пом'якшення можливої шкоди цифровізації для працівників, дослідники повинні певні науково-дослідні роботи, щоб їхні рішення та рекомендації ґрунтувалися на вагомих доказах [2, 5, 7]. Ґрунтовні емпіричні дослідження є ще більш важливими, враховуючи той факт, що домінуючі, дискурсивні очікування щодо впливу цифровізації на робочі місця не завжди ґрунтуються на емпіричних даних.

Хоча європейські країни демонструють слабкі місця у використанні цифрових технологій порівняно зі Сполученими Штатами та Китаєм, існує широкий спектр цифрових технологій, що швидко розвиваються, які вже відіграють або, ймовірно, відіграватимуть значну роль у формуванні майбутнього забезпеченні ефективних умов праці. Показники та нові опитування промислових підприємств показують, що Covid-19 став «чудовим прискорювачем» не лише для віддаленої та платформної роботи, але й для прийняття цифрових бізнес-моделей та процесів у звичайних робочих умовах [1, 3, 8]. Однак дослідження щодо вивчення проблем, з якими стикаються підприємства та їхні працівники при переході на цифрові технології під час пандемії, лише з'являються. Основна стурбованість прискоренням передових технологій полягає в тому, що це збільшило цифровий розрив, відомий як «цифровий розрив», між групами працівників.

Індекси цифровізації суспільства та економіки показують, що цифровий розрив принаймні не погіршився протягом першого року пандемії. Існуючий цифровий гендерний розрив скорочує навички користувачів Інтернету, але залишається значним у спеціальних цифрових навичках. Однак цифровий гендерний розрив стосується в основному цифрових навичок, але нічого не говорить про те, як цифрові технології впливають на робоче життя жінок.

Літні люди та особливо літні жінки ризикують залишитися за бортом цифрових перетворень у країнах-членах Європейської економічної комісії ООН. Тільки 67 відсотків людей віком від 55 до 74 років користуються інтернетом щотижня, порівняно з більш ніж 90 відсотками віком від 16 до 54 років. Ці країни близькі до досягнення гендерного паритету у використанні інтернету серед молодих людей, проте серед людей віком від 55 до 74 років існує цифровий гендерний розрив: у цій віковій групі жінок менше, ніж чоловіків. Коли йдеться про цифрові навички, літні жінки ще більше відстають. У країнах Європейського союзу лише половина жінок віком від 55 до 74 років володіють базовими або вищими базовими цифровими навичками порівняно з чоловіками та жінками молодших вікових груп. Ці покоління та гендерні відмінності, ймовірно, будуть ще більш вираженими для людей віком 75 років і старше – групи населення, за якою часто відсутні повні дані.

Результати емпіричних досліджень впливу цифровізації на гендерний розрив в оплаті праці, наприклад, дають суперечливі результати. Загалом, поки що немає переконливих доказів того, чи має цифрова трансформація потенціал зменшити або навіть погіршити гендерну нерівність [3, 6, 9]. Важливий урок останніх емпіричних досліджень полягає в тому, що з впровадженням цифрових технологій на рівні закладів існуючі робочі місця не будуть втрачені у великих масштабах. Результати дослідження, однак, сходяться в тому, що вплив цифровізації на робочому місці є нерівномірним серед працівників з різним рівнем кваліфікації. Збільшення інвестицій у цифровізацію, як правило, пов'язане зі збільшенням зайнятості висококваліфікованих працівників та скороченням зайнятості низькокваліфікованих працівників. Однак повторне підвищення кваліфікації не завжди може бути ефективним для окремих працівників з фізичними або розумовими обмеженнями.

Дослідження виявили також іншу групу працівників, для яких програми перепідготовки недостатньо цільові, наприклад, добре оплачуваних рутинних працівників, переміщених у обробній промисловості. Докази причинно-наслідкового впливу цифрової трансформації на умови праці або результати

здоров'я залишаються незначними. Існує лише невелика кількість досліджень з використанням великомасштабних адміністративних даних та даних опитувань, які емпірично розглядають прямий вплив цифрової трансформації на фізичне та психічне здоров'я. Результати дослідження свідчать про те, що збільшення інтенсивності ІКТ або роботів дійсно може звільнити працівників від фізично складних завдань, але вони також можуть мати негативний вплив на незахищеність на роботі та самооцінку психічного здоров'я. Бізнес-кейси також показують, що ключові технології знижують фізичні ризики, і припускають, що там, де були залучені працівники або представники робітників, впровадження технологій призвело до загалом позитивних результатів для робочої сили підприємства.

Останні дебати обертаються в основному навколо ризиків алгоритмічного управління на робочому місці з підтримкою штучного інтелекту. Незважаючи на численні побоювання, які породжують алгоритмічні інструменти управління, все ще існує мало доказів пов'язаних з цим ризиків для безпеки та гігієни праці, що виникають внаслідок цифрового спостереження, тиску на продуктивність та незахищеності робочих місць. Нові ініціативи ЄС щодо регулювання алгоритмів з підтримкою штучного інтелекту в роботі, такі як пропозиції Комісії щодо закону про штучний інтелект або директиви про роботу платформ, є дуже суперечливими серед зацікавлених сторін та (юридичних) експертів. Однак ступінь, до якої ці технології піднімають етичні дилеми, багато в чому залежить від того, як вони розроблені та впроваджені на робочому місці. Тому залучення працівників та профспілок до впровадження та використання систем штучного інтелекту на роботі здається слушною пропозицією. Таким чином, алгоритмічне управління має бути темою не лише регулювання на рівні ЄС та на національному рівні, але й для колективних переговорів та залучення працівників на всіх рівнях, включаючи спільне визначення повсякденних виробничих відносин.

Список використаних джерел:

1. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобелев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р.* [Ч. 1]. Полтава: ПДАА, 2021. С. 364-366. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>
2. Болюх І., Кобелева Т., Перерва П. Стратегічний маркетинг: концептуальні основи використання. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 березня 2023 р.* Львів, 2023. Ч.2. С. 50-52. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66196>
3. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н. П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>
4. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Економічні науки.* Харків : НТУ «ХПІ», 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>
5. Маслак М. В., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т.О., Глізнуца М. Ю. Управління маркетингом туристичної діяльності: *конспект лекцій.* Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49551>
6. Носирев О. О., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т. О., Ткачова Н. П. Менеджмент та маркетинг на ринку туристичних та готельно-ресторанних послуг: *конспект лекцій.* Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т»: Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49553>

7. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство*: кол. монографія / ред. І.М.Посохов [та ін.]. Харків : НТУ «ХП», 2016. С. 218-237. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>

8. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник НТУ «ХП» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХП», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

9. Виниченко А. А., Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Інноваційні процеси як фактор розвитку ринку промислової продукції. *Маркетинг в умовах розвитку цифрових технологій : матеріали 2-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 1 листопада 2019 р.* Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2019. С.92-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/43524>

АННА ГОРБУНОВА,
канд. екон. наук, доцент,
Запорізький національний університет, Україна
ІВАН ЛОЗИЧЕНКО,
магістрант,
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІЗ СИСТЕМОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПП «ОЛІЯР»

Слід зауважити, що через низьку рентабельність компанії-виробники у масложировій промисловості шукають нові рішення для підвищення ефективності виробництва. Цифровізація пропонує прогресивні рішення цієї проблеми.

Так українські дослідники, що працюють з проблемами цифрової трансформації в Україні, у своїх працях наводять приголомшуючу статистику, так лише 5 % підприємств розвинених країн, серед яких США, Великобританія, Германія, Китай, Японія та інші країн світу, вважаються повністю «трансформованими», 83% або «демонструють прогрес у IT-трансформації», або є її прихильниками, «активно використовують та модернізують технології», 12% підприємств використовують застарілі технології та не відповідають. Але необхідність цифрових трансформацій є очевидною. Так з 96% підприємств, хто пройшов цифрову трансформацію, наступного року підвищили доходи у два рази порівняно із планованими [1].

Отже, підприємства, які бажають досягти високого рівня економічного розвитку, повинні зрозуміти, що проведення цифрових трансформацій є необхідною умовою досягнення підприємством та є базою для покращення положення бізнесу в сучасному конкурентному середовищі. Цифрова економіка дозволяє «підвищити ефективність та конкурентоспроможність окремих підприємств, економіки загалом та рівень життя населення» [2]. Нажаль вітчизняні підприємства не можуть похизуватись високим рівнем «цифровізації».

На наш погляд, основними факторами запровадження цифрових технологій на підприємствах харчової промисловості, до яких відноситься і ПП «Оліяр», є необхідність:

- забезпечення ефективності господарської діяльності та фінансової стійкості підприємства (виходячи із мети бізнесу та корпоративних інтересів);
- забезпечення якості готової продукції, якою є продукти харчування;
- забезпечення конкурентоспроможності підприємства;
- підтримка курсу України на Євроінтеграцію;
- забезпечення фізичного, майнового, фінансово-економічного, інформаційного захисту.

Слід відмітити, що ефективність процесів «цифровізації» економіки, зокрема підприємств масложирової промисловості, можлива, на нашу думку, за

наявності державної підтримки розвитку промисловості в цілому. Деякі обов'язкові компоненти, які необхідно запровадити на першому етапі «цифровізації», вже були запроваджені в Україні. Так, була прийнята Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затверджений план заходів щодо її реалізації. Також ще потрібно узгодити промислову політику та стратегія «цифровізації» промисловості.

Одночасно підприємствам потрібно самостійно впроваджувати цифрові технології, базуючись на власній концепції та корпоративну політиці щодо запровадження цифрових технологій.

Так, Ткачук Г. О. зазначає: «Інноваційний портфель «цифровізації» підприємства має включати такі компоненти:

- концепцію та корпоративну політику підприємства щодо цифровізації»;
- стратегію підприємства та програму бюджетування;
- інструментарій цифрових перетворень (схеми, технології, дорожня карта тощо);
- моделі інфраструктурного та кадрового забезпечення» [1].

Такий підхід сприятиме гармонізації цифрових трансформаційних процесів на різних рівнях розвитку «цифрової» економіки.

З огляду на вищезазначене, ПП «Оліяр» для підвищення своєї життєздатності може взяти вектор на цифровізацію своїх бізнес процесів. Так, комплексний підхід до створення цифрових двійників забезпечить йому суттєві переваги:

1) підприємство зможе прогнозувати продуктивність технологічної установки і самої продукції, а також набути впевненості в тому, що його продукція повністю відповідає очікуванням замовників;

2) аналіз експлуатаційних і технічних даних дозволить оптимізувати процеси, планувати заходи технічного обслуговування і приймати раціональні ділові рішення;

3) підвищена продуктивність, енергоефективність і більш економічне використання ресурсів дозволять скоротити загальні експлуатаційні витрати в довгостроковій перспективі.

В цілому рівень рентабельності ПП «Оліяр» буде підвищуватися, що дасть змогу накопичити власні джерела фінансування активів та забезпечити прийнятний рівень автономії та ліквідності, і таким чином, підвищити рівень своєї фінансової безпеки.

Список використаних джерел

1. Ткачук Г.О. Цифрові трансформації: взаємозв'язок із системою економічної безпеки підприємства. *Економіка харчової промисловості*. Том 11, випуск 4. 2019. С. 42-50.

2. Schwab K. The fourth industrial revolution. URL: https://law.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0005/3385454/Schwab-The_Fourth-Industrial_Revolution_Klaus_S.pdf

ДМИТРО ГУДКОВ,
аспірант
Запорізький національний університет, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАЦІОНАЛЬНУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ

В сучасному світі роль цифровізації у формуванні фінансово-економічної безпеки підприємств та національної безпеки держави стає важливішою та актуальнішою, ніж будь-коли раніше. Цифрові технології пронизують усі сфери економіки і суспільства, реформуючи традиційні підходи до бізнесу, управління, торгівлі та взаємодії між державами.

Цифровізація не лише прискорює та спрощує багато процесів, але й створює нові можливості для ефективного використання ресурсів та зростання конкурентоспроможності. У той же час, разом із вигодами, цифрова

трансформація приносить і ризики, пов'язані з кібербезпекою, залежністю від технологічних гігантів, та іншими аспектами, які можуть становити загрозу фінансовій стабільності підприємств і національній безпеці.

Цифровізація має значний вплив на фінансово-економічну та національну безпеку України, а також на підприємства в країні. Можна виділити такі аспекти впливу:

1. Підвищення ефективності бізнесу. Цифрові інструменти дозволяють підприємствам автоматизувати багато процесів, підвищити продуктивність і ефективність виробництва, оптимізувати ланцюг постачання, що призводить до збільшення прибутковості та конкурентоспроможності [1].

2. Забезпечення фінансової стійкості. Ділова аналітика, Big Data та інші цифрові інструменти допомагають підприємствам краще розуміти свою фінансову ситуацію, прогнозувати ризики та приймати інформовані рішення щодо інвестицій та фінансового управління.

3. Зменшення витрат і ризиків. Цифрові технології дозволяють оптимізувати витрати, зменшити ризики шляхом впровадження кібербезпекових заходів, а також виявлення та моніторингу потенційних загроз.

4. Підвищення конкурентоспроможності. Підприємства, які активно використовують цифрові рішення, можуть швидше реагувати на зміни в ринкових умовах та конкурувати з іншими гравцями на ринку.

5. Зростання інноваційності. Цифровізація сприяє розвитку інноваційних продуктів і послуг, що може збільшити доходи підприємств і зміцнити їхню конкурентоспроможність [2].

6. Покращення співпраці з урядом. Впровадження цифрових технологій дозволяє підприємствам покращити взаємодію з урядовими органами, спростити податкову звітність та інші адміністративні процедури.

7. Кібербезпека. З ростом цифровізації збільшується і загроза кібератак та кіберзлочинності. Тому важливо розробляти і впроваджувати ефективні кіберзаходи для захисту інформації та інфраструктури [3].

8. Освіта та навчання. Для успішної цифрової трансформації підприємств

необхідні кваліфіковані кадри. Розвиток освіти та навчання у галузі цифрових технологій може забезпечити підприємства висококваліфікованим персоналом.

9. Соціальний вплив. Цифровізація може призвести до змін в структурі зайнятості та вимагати підвищення кваліфікації працівників, що може вплинути на соціальну стабільність.

10. Незалежність та національна безпека. Важливо забезпечити незалежність в галузі цифрових технологій та зберегти національний суверенітет у цьому напрямку, оскільки цифрові системи можуть бути використані як інструменти впливу з боку інших країн [4].

Узагальнюючи можна дійти висновку, що цифровізація має потенціал як для покращення, так і для створення ризиків фінансово-економічній підприємств та національній безпеці України. Важливо приділяти увагу кібербезпеці, розвитку кадрів та забезпеченню національного суверенітету в цифровій сфері для забезпечення стійкого і успішного розвитку країни в епоху цифрової трансформації.

Список використаних джерел

1. Котелевець Д. О. Тенденції розвитку цифрової економіки в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2022. № 5.

DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-5-03-01>

2. Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього. URL:

<https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyucifrovoyu-ekonomikoyu.html>

3. Кількість кібератак на Україну продовжує зростати. Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України. URL: <https://cip.gov.ua/ua/news/kilkist-kiberatak-na-ukrayinu-prodovzhuye-zrostati>

4. Digitalisation for recovery in Ukraine. OECD, 2022. URL: <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/digitalisation-for-recovery-in-ukraine-c5477864/>

ЯРОСЛАВ ГУЛЬ,
аспірант 1 курсу економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ, ВПЛИВ НА РОБОЧІ МІСЦЯ ТА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Цифровізація представляє собою глибокий процес, який відбиває перехід суспільства від традиційних аналогових методів обробки інформації до використання цифрових технологій і систем. Це включає в себе конвертацію інформації та процесів у цифровий формат, з використанням передових технологій, таких як штучний інтелект, Інтернет речей, обробка великих даних і хмарні обчислення. Цифровізація охоплює багато сфер, від виробництва до фінансів, освіти та охорони здоров'я.

Цифровізація має суттєвий вплив на робочі місця в Україні. З одного боку, автоматизація завдяки цифровізації може призвести до зменшення кількості робочих місць в традиційних секторах, особливо в галузях, де рутинарні завдання можуть бути заміщені роботами та комп'ютерами. Автоматизація може вплинути на фабрики, логістику та робочі місця з низькою кваліфікацією.

З іншого боку, цифровізація створює нові можливості для робочих місць у галузях, пов'язаних з розробкою та обслуговуванням цифрових технологій. Україна має великий потенціал стати глобальним центром для розробки програмного забезпечення і IT-аутсорсингу завдяки своєму висококваліфікованому IT-персоналу. Вища освіта та навички в галузі програмування та розробки додатків стають дорогоцінними ресурсами для розвитку цифрового сектору.

Однією зі значущих переваг цифровізації є можливість віддаленої роботи, що дозволяє українським фахівцям співпрацювати з клієнтами та компаніями з усього світу. Це розширює можливості для робочого ринку і сприяє привертанню глобальних проектів та іноземних інвестицій.

Цифровізація може суттєво змінити економіку України. Вона сприяє розвитку електронної комерції, дозволяючи українським компаніям розширювати свій бізнес на зовнішні ринки і збільшувати обсяги експорту. Це робить Україну більш конкурентоспроможною на міжнародному рівні та стимулює зростання ВВП.

Впровадження цифрових послуг у сфері охорони здоров'я та освіти може покращити доступ до цих послуг для населення і підвищити їх якість. Електронні медичні картки, онлайн-консультації та дистанційна освіта стають більш доступними для громадян.

Однак з підвищенням цифрової активності зростають і ризики. Питання цифрової безпеки стають все більш актуальними, оскільки збільшується кількість кіберзагроз та кібератак. Україна повинна розвивати власні засоби захисту від цих загроз і співпрацювати на міжнародному рівні.

В підсумку, цифровізація має потенціал як для створення нових можливостей, так і для вирішення викликів для України. Ефективне використання цифрових технологій вимагає не тільки технічних інновацій, але й правильного управління, врахування питань соціальної рівності, цифрової безпеки та етичного використання цифрових інструментів.

Список використаних джерел

1. Ляшенко В.І., Вишневецький О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018.

2. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ: Знання. 2019.

3. Лазоренко Т. Діджиталізація як основний фактор розвитку бізнесу. *Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи»*. Випуск № 1, 2020 р. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/201186>

4. Водянка Л.Д., Харовська А.В. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. Ефективна економіка. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3807/1/82.pdf>

ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ОКСАНА ГАМОВА,
докт. екон. наук, професор, професор кафедри міжнародної
економіки, природних ресурсів і економіки міжнародного туризму
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ДМИТРО КАРАУШ,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ДІДЖИТАЛ-ТРЕНДИ У СФЕРІ HR

В Україні цифрова економіка почала розвиватися нещодавно, тому більшість компаній ще не готові до впровадження нових систем, але цифрова трансформація стає природним кроком у розвитку управління HR-процесами. Слід зазначити, що цифровізація HR-процесів значно спрощує роботу служби управління персоналом, роблячи взаємодію з колегами, керівництвом та претендентами на роботу максимально ефективною та комфортною. Що стосується впровадження цифрових технологій у цій сфері, то це вигідна інвестиція для покращення бізнесу та підвищення продуктивності в усіх секторах без винятку. Наше століття часто називають «століттям людських ресурсів», тому що розвитком бізнесу необхідно не тільки займатися, але й організувати підтримку цього процесу кадровим потенціалом, тому основою розумного бізнесу є управлінські рішення для підвищення ефективності як тих, хто його створює (наприклад, технології), так і тих, хто використовує ці передові рішення (керівники, співробітники) [2]. Найближче майбутнє управління персоналом характеризується внутрішньою зміною, в якій найбільша увага буде приділятися технологіям, які полягають у можливості використання, залучення, уніфікації співробітників і програмного забезпечення в їх діяльності [2].

У наш час важко уявити діяльність будь-якого бізнесу без щоденного використання програмних систем. Можливості інформаційної системи визначаються, з одного боку, загальними вимогами конкретної системи та методами управління, а з іншого – вимогами, що відображають специфіку конкретної компанії. Важливо автоматизувати не загальні завдання управління співробітниками, а ті, які важливі в даний момент і знадобляться в найближчому майбутньому. Додаткові функції системи вимагають використання додаткових ресурсів. Зазвичай спочатку автоматизуються дії, що відповідають найважливішим і найбільш трудомістким бізнес-процесам, наприклад, управління персоналом, зокрема: прийом на роботу, переведення, звільнення, оформлення відпустки або лікарняного тощо [3]. Дослідження показують, що існує велика різниця між тими компаніями, які швидкими темпами впроваджують зміни, активно використовують ресурси та технології для вдосконалення HR-процесів, і тими, які займають очікуючу позицію.

Отже, діджиталізація HR-сервісів – це використання соціальних мереж, мобільних додатків, хмарних технологій, доповненої реальності. Це нова платформа для підвищення ефективності роботи співробітників і підвищення ефективності пошуку кандидатів на вакантну посаду. Попри всі побоювання та ризики, компанії змушені вдосконалювати та автоматизувати свої HR-процеси.

Ринок праці не зупиняється, він стрімко розвивається, інструментарій у компанії широкий. Сьогодні арсенал HR має велику кількість технічних рішень, завдяки яким можна вирішувати різноманітні види діяльності: працевлаштування, аналіз тощо. Аналізуючи основні переваги HR-процесу, можна зробити висновок, що HRM-системи, соціальні мережі та робочі місця мають успіх, оскільки це ресурси, без яких зараз неможливо оцінити роботу HR-служби.

Сайти з працевлаштування для більшості фахівців залишаються основним джерелом пошуку роботи та працевлаштування. Насправді всі зарубіжні сайти з працевлаштування вважають публікацію вакансій основним джерелом доходу (насправді, вони підходять для онлайн-дошки вакансій). Продаж доступу до

інформації про кандидатів не є їхнім основним продуктом, оскільки активний розвиток професійних соціальних мереж не дає їм можливості створити конкурентоспроможний продукт із даних свого резюме.

До успішних професійних мереж, крім LinkedIn, безумовно відносяться Viadeo.com (особливо у франкомовних країнах) і Xing.com (у країнах, де домінує німецька мова – Німеччина, Австрія, Швейцарія). За допомогою соціальних мереж можна не тільки шукати співробітників і вакансії, а й оцінювати кандидатів. Наприклад, простий перегляд сторінки людини може надати основну інформацію про нього: вік, освіта, хобі, фото, на основі яких роботодавець може визначити, чи підходить цей претендент на посаду, чи є його цінності та спосіб життя сумісні з цінностями компанії.

З іншого боку, HRM-системи спрямовані на те, щоб звільнити спеціалістів з управління персоналом від поодиноких повсякденних завдань і рутин, зробити їхнє життя легшим і яскравішим. І кожне рішення має особливості, які відрізняються одне від одного, але їх об'єднує одне – автоматизація HR-процесів. Зараз навіть найпростіші системи дозволяють вести дані кандидатів і співробітників, реєструвати відпустки, лікарняні та інші види прогулів, адаптуватися до нових співробітників за допомогою різноманітних інтегрованих додатків, створювати персональні плани розвитку співробітників, вакансії на різних робочих місцях, аналізувати та оцінка ефективності співробітників.

Таким чином, HR-процес сьогодні автоматизований різними цифровими рішеннями. Досліджувалися різні програми та системи, починаючи від Zoom Video Prevention Program і закінчуючи HRM-системами, такими як Sap HCM і Oracle HCM. Набирає популярності програмне забезпечення «Hurma» – воно реалізує всі процеси рекрутингу, HR та OKR в одній системі, а саме: робота з посадами та кандидатами; планування телефонних і скайп-дзвінків, співбесід і тестування; управління періодом іспиту та його оцінювання; процес оцінки; отримання актуальних повідомлень про важливі події в житті компанії; управління цілями та ключовими результатами (OKR). Це найбільш використовувані програми сьогодні. Вони привабливі своєю простотою,

можливістю інтеграції з іншими системами та низькою вартістю.

Сьогодні лідером HR-проблеми є напрямок рекрутингу, який являє собою процес пошуку, відбору та найму кандидатів, потім – навчання та розвиток співробітників. Цифровізація процесу підбору персоналу сприяє повноцінному супроводу кандидатів і кандидатів на всіх етапах підбору персоналу. Програми-лідери здатні обробляти резюме з будь-якого джерела (текстові файли у форматі .docx, .odt, .rtf, .csv, .txt та ін.), що істотно заощаджує час рекрутера.

Трохи позаду, але в зоні активного зростання знаходиться такий діджитал-напрямок, як HR-аналітика – представлення всім працівникам організації інформації про їх особисту діяльність, яка може допомогти в ефективному управлінні цією організацією. Крім того, він надає моделі для прогнозування різних способів, як організація може отримати найкращу віддачу від інвестицій (ROI) для свого людського капіталу. Існують інструменти, за допомогою яких можна автоматично обробляти та вводити інформацію в процес аналізу кадрів, а саме: використання IBM Websphere Data Stage і Cognos Data Manager або Microsoft SQL Server Integration Services є одними з найпопулярніших варіантів. Стають актуальними ігрові системи, тобто. незамасковані, без гасел, стимулювання бажаної поведінки співробітників через гру. Ця система реалізується, особливо для молодих і починаючих компаній, за допомогою ігрових прийомів, реалізованих в програмних продуктах і веб-додатках [4, 5].

Список використаних джерел:

1. Фактор успіху: як HR може сприяти формуванню розумного підприємства. URL: <https://prohr.rabota.ua/faktor-uspihu-yak-hr-mozhe-spriyati-formuvannuyurozumnogo-pidpriyemstva/>.

2. Кравчук О. І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 172-191.

3. Рудакова С. Г., Щетініна Л. В., Марчук С. В. Кадрове адміністрування: сучасні тенденції та досвід України у використанні програмного забезпечення. *Бізнес Інформ*. 2016. № 3. С. 250-254.

4. Серета Г. В. Гейміфікація в менеджменті персоналу: зарубіжний та український досвід. *Економіка і організація управління*. 2017. Вип. 4. С. 216-223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2017_4_22

5. Цифровий HR: революція на підході. URL: <https://www.computerworld.ru/articles/Tsifrovoy-HR-revolyuitsiyana-podhode>.

6. Череп О.Г., Дашко І.М., Бехтер Л.А. Проблеми та основні напрямки формування системи захисту цифровізації економіки України. *Theoretical and practical aspects of modern scientific research : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2022. С. 50-57. URL : <https://www.eo.kiev.ua/resources/arhivMonographs/mono7.pdf>*

ПРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор, професор кафедри управління
персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ВАЛЕРІЙ ЛАНГ,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Економіка управління та ринок землі,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Дослідженню питанню цифрової трансформації в системі управління персоналом приділялось багато уваги з боку різних науковців. Під цифровою трансформацією в системі управління персоналом треба розуміти своєрідний механізм впровадження та використання передових здобутків сучасного людства в управлінні персоналом, котрі знаходять своє використання в різних підприємствах, установах, організаціях, на різних виробництвах, а також в бізнесі.

На думку науковців Смагіна А. С, Чупріна М. О. цифрову трансформацію управління персоналом слід розглядати як складовий елемент бізнес-процесу впровадження сучасних технологій на підприємстві. Управління персоналом стає об'єктно-орієнтованим, а організаційна структура стає наскрізною, що дозволяє навіть спеціалістам найнижчої ланки виробництва безпосередньо бачити кінцевий продукт, працювати над його створенням та відчувати свою значимість у процесі [1; 2];

Сутність саме цифрової трансформації в системі управління персоналом полягає саме в тому, що за її допомогою людство використовує передові досягнення технологій, що дозволяють полегшити, прискорити, зменшити напруженість працівників, час виконання різних складних технологічних завдань, та удосконалити процеси управління персоналом, підвищити продуктивність.

Проаналізувавши сучасні тенденції цього питання у всьому світі буде доцільно приділити увагу таким важливим думкам щодо цифрової трансформації, а саме: по-перше, запровадженню та поступовій інтеграції переходу до управління персоналом HRM в хмарі. Ці технології дають можливість в будь-якому місці та часу доби на легкий та зручний доступ до необхідної інформації. Гарним прикладом хмарного рішення є Google Drive, доступний кожному, хто має аккаунт в Google [3].

По-друге, це використання в системі управління персоналом «artificial intelligence», що з перекладу на українську мову означає «штучний інтелект». Перевагами його застосування можуть виступати дослідження проблем та потреб в працівниках в системі управління персоналом, пропонувати та розробляти підходи до просування, підвищення працівників по кар'єрній драбині. В цифровій трансформації в системі управління персоналом набуває дедалі більше практики застосування різноманітних штучних ботів при підборі персоналу.

Наприклад, в Україні компанія «Deloitte» створила в 2018 році чат-бот D.TalCa (Deloitte Talent Candidate), який підбирає та пропонує вакансію, що найбільш підходить кандидату. В компанії його називають Деталька, він готовий проводити первинне інтерв'ю навіть вночі, рекомендує пошукачам

вакансії в «Deloitte», знайомить з компанією, її історією та подіями. Унікальність ботів у тому, що із набуттям знань вони можуть вчитися і ставати «розумнішими» [1; 3].

По-третє, зменшення витрат та підвищення продуктивності: цифрові трансформації дозволяють зменшити адміністративні витрати, спростити процеси та підвищити продуктивність працівників, що може призвести до покращення фінансових показників організації.

По четверте, прогнозна реорле-аналітика. Застосовується для візуалізації та аналізу великих обсягів даних у глобальному вимірі та масштабі, поєднує в собі методи прогнозних сценаріїв розвитку та інтелектуального аналізу, виступає ефективним інструментом для прийняття рішень і їх прогнозування з метою уникнення суб'єктивності мислення людини [4].

По п'яте, застосування електронних кадрових дос'є. Шосте, застосування онлайн-платформ для навчання та розвитку персоналу, що сприяє підвищенню навичок та знань співробітників. Сьоме, мобільні додатки: Розробка мобільних додатків для співробітників та керівників для зручного доступу до інформації та процесів управління персоналом.

Підсумовуючі треба зазначити, що цифрові трансформації в системі управління персоналом є необхідним та актуальним процесом. Вони відкривають широкий спектр можливостей для покращення управління людськими ресурсами та досягнення стратегічних цілей. За допомогою цифрових інструментів, автоматизації, аналітики та збору даних, організації можуть оптимізувати процеси найму, розвитку та утримання персоналу, підвищити ефективність комунікації та залученості працівників, а також покращити безпеку даних і зменшити адміністративні витрати.

Список використаних джерел:

1. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом: Проблеми і перспективи економіки та управління. № 4(32), 2022. URL: <http://pneu.stu.cn.ua/article/view/276959> (дата звернення 06.10.2023)

2. Третя міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: Проблеми та перспективи» 2022. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/271702> (дата звернення 06.10.2023)

3. Діджиталізація управління персоналом: досвід, тренди, підходи. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/27.Kadrova-bezpeka.pdf>

4. Bei Н., Sereda Н. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації. Бізнес- процесів. 2019. *Економіка і організація управління*. № 2(34). С. 93-101.

5. Kniazieva T., Podolskyi R., Arakelova I., Dashko I., Mohylova A. (2023). Marketing Technology in the Context of Digitalization: Features and Trends in Ukraine. *Economic Alternatives*. Vol. 29. Issue 2. Pp. 409-423. URL: <https://www.unwe.bg/eajournal/en/journalissues/article/27333>

ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ВЛАДИСЛАВА КРУТЬКО,
здобувачка другого (магістерського) рівня ОП маркетинг,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних надзвичайно складних умовах суспільство потребує радикальних змін для підтримки та вирішення питань стабільності в усіх сферах людської діяльності. Стрімкий розвиток і впровадження інформаційних технологій у різні сфери діяльності вимагає все більшого відходу від традиційного способу ведення бізнесу та спонукання його до активного переходу до використання цифрових технологій. Збільшення кількості користувачів в Інтернет-середовищі стає можливим чинником забезпечення прибутку бізнесу і вимагає масштабного та повного дослідження цифровізації маркетингової діяльності для підвищення конкуренції та прибутку бізнесу.

На нинішньому етапі саме перехід на цифровий маркетинг дозволяє вирішити ці питання та підвищити ефективність бізнес-компаній, але при цьому маркетологи повинні враховувати, що їм потрібно приділяти більше уваги як цифровому навколишньому середовищу [1].

Загалом, цифровий маркетинг – це вид маркетингової діяльності, який передбачає використання різних типів цифрових каналів для взаємодії з клієнтами та іншими учасниками ринку. Цифрові канали можуть включати: цифрове телебачення, Інтернет, локальні мережі, мобільний зв'язок, інтерактивні екрани та персональні програми.

Цифровий маркетинг можна використовувати онлайн через використання Інтернету, а також в офлайн-середовищі через використання цифрових додатків для телефонів, планшетів, SMS та MMS, вуличної реклами.

Інструменти цифрового маркетингу включають: створення власного веб-сайту, обмін інформацією в соціальних мережах, розсилка електронною поштою, телесемінари, вебінари, блоги, банерна реклама, контекстна реклама, ігри, опитування, опитування, інтерактивні інформаційні бюлетені, доповнена реальність, відеосервіси, інтерактивні платформи, зображення, звуки, анімацію тощо.

Цей вид маркетингу ефективно вирівнює умови гри, надаючи малим і середнім підприємствам можливість конкурувати з більшими конкурентами та захопити більшу частку свого цільового ринку. Завдяки цифровому маркетингу малий бізнес має інструменти для впровадження методів продажів і маркетингу, які раніше були доступні лише великим компаніям. Цифровий маркетинг складається з великої мережі цифрових точок дотику, з якими споживачі взаємодіють багато разів на день [2]. У сучасному цифровому світі ігнорування використання цифрових технологій у маркетинговій діяльності може мати негативні наслідки, адже завдяки їм поширюється інформація про бренд, продукт чи послугу.

Цифрові технології представляють собою цілий світ: розваги (онлайн-ігри, телешоу, фільми), послуги пошуку інформації, онлайн-банкінг, чати,

блоги, обмін електронною поштою, соціальні мережі, онлайн-продажі та маркетинг, онлайн-перегляд тощо. Усе це поступово входить у наше життя, змінюючи наші звички та уподобання. Сьогодні ми по-різному використовуємо інформацію, спілкуємося та висловлюємо свої емоції через онлайн-чати [3].

На основі аналізу інструментів цифрового маркетингу дослідники в цій галузі виділяють наступне [4; 5]:

1. SEO-маркетинг – пошукова оптимізація, або SEO, що є технічним інструментом маркетингу, який вимагає аналізу та оцінки різних факторів, які сприяють досягненню найвищого рівня. Найважливіші моменти, які необхідно враховувати це: якість контенту, рівень залучення користувачів, рух, кількість і якість зовнішніх посилань.

Використовуючи цей інструмент, необхідно ретельно відстежувати всі показники сайту та вносити відповідні зміни у свою стратегію, оскільки Google часто оновлює свої алгоритми.

2. Електронний маркетинг – інформаційні бюлетені електронною поштою – це чудовий спосіб спілкування з цільовою аудиторією та зручний інструмент для доставки їй потрібної інформації, хоча деякі користувачі вважають це застарілим.

Використання цього інструменту передбачає, що вже існує база електронних адрес, яка може зацікавити аудиторію, але його використання вимагає максимальної обережності, щоб не отримати зворотного ефекту в плані досягнення бажаного результату.

3. PPC (реклама з оплатою за клік) – контекстна реклама з оплатою за клік – важлива частина цифрового маркетингу, головною перевагою якої є миттєвий ефект. Оголошення показуються користувачам безпосередньо на сторінці результатів пошуку. Тобто таким чином ви можете бути вгорі результатів пошуку за важливими ключовими словами без SEO.

PPC реклама використовується не тільки для пошуку, але і для Facebook та Instagram. Також це перспективний напрямок для тих, хто хоче охопити велику аудиторію, заявити про себе, залучити новий продукт і збільшити кількість лояльних користувачів.

4. Контент-маркетинг – інформація, що дозволяє інформувати потенційних клієнтів про свій бренд і пропозиції, підкреслювати свої переваги, а також робити свій бренд впізнаваним і актуальним в очах аудиторії. Під час онлайн-контент-маркетингу варто, щоб він був продукцією рекламним (продажний контент виходить на 20-30%, решта – інформаційного або розважального характеру).

До основних методів маркетингу відносяться:

– пости в блозі – інформаційні, рекламні та SEO-статті, які одночасно збільшують владу компанії в очах споживачів, надають корисні знання та сприяють природному розвитку Інтернет-середовища;

– електронні книги, інструкції, чек-листи тощо – корисний контент, спрямований на те, щоб навчити користувачів чомусь новому, передати корисну інформацію, поділитися варіантами використання вашого продукту тощо;

– інфографіка – повні та інформативні дані, за допомогою яких можна максимально коротко та наочно донести певну інформацію до користувача;

– навчальні відео, подкасти тощо – різноманітні форми аудіоконтенту, що відрізняються великою чіткістю та простотою сприйняття.

5. SMM маркетинг – соціальні медіа – це дієвий інструмент цифрового маркетингу, який доступний кожному. Це ідеальні сайти не тільки для розробки продуктів і послуг, а й для прямого контакту з цільовою аудиторією.

6. Партнерський маркетинг – партнерський маркетинг заснований на тому, що ви отримуєте комісію за те, що на своєму сайті (YouTube каналі або в акаунті у соціальних мережах) розповідаєте про товари або послуги, які пропонують партнери. Створення кампанії з використанням лідерів думок, які мають велику кількість передплатників/клієнтів, може бути дуже ефективним способом розширення охоплення. Такий контент може вивести компанію на новий вищий рівень.

7. Big Data – технологія – програмне забезпечення та онлайн у величині місткості структурування та неструктурування інформації. Ця технологія має

велике значення для маркетингової діяльності, оскільки дозволяє компаніям постійно володіти детальною інформацією про своїх клієнтів.

8. Система CRM (Customer Relationship Management) – основне призначення цього інструменту пов'язане з процесом організації відносин з клієнтами та ефективним управлінням ними. До переваг CRM-систем можна віднести збільшення показників продажів за рахунок спрощення та обробки даних заявок, угод, зниження витрат на залучення клієнтів, що підвищить лояльність клієнтів у процесі взаємодії співробітників бренду [1].

Таким чином, враховуючи дуже складні фактори сьогодення, які мають великий вплив на розвиток суспільства в умовах світової економічної кризи та спрямування важливих зусиль на подолання загроз безпеці, розвиток цифрових технологій не дозволяє бути зупиненим і навіть якось пришвидшує процес бізнесу. Питання, що постали перед компаніями різного масштабу та напрямків діяльності, потребують швидкого пошуку шляхів підвищення вартості захисту працівників та підтримки конкурентоспроможності бізнесу. В результаті вирішення цих проблем відбулася стрімка трансформація бізнесу в цифрове середовище, одним із пріоритетних напрямків є впровадження CRM-систем на базі хмарних сервісів, що дозволяє заощадити кошти та ефективно підтримувати потреби бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Білоусько, Т. (2023). Цифровізація маркетингової діяльності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № (52). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2608/2526>

2. Братко О. С., Саламон І. Р. Використання цифрових технологій для просування продукції на міжнародних ринках. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=10289>

3. Кравцова А., Янчук Т. Використання цифрових технологій в маркетинговій діяльності. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського*. 2018. № 2 (11). С. 75-81. URL: <http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/Econom-visnyk-11-15.pdf>

4. Digital-маркетинг: основні поняття та інструменти. URL: <https://elit-web.ua/ua/blog/digital-marketing-что-это>

5. Сотніков Ю., Єрешко А. Big Data як основоположний підхід у створенні портрета цільового споживача. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2019. № 1(264). С. 114-135.

МИКОЛА ДУБ,
аспірант,
Дрогобицький державний педагогічний
університет імені Івана Франка, м. Дрогобич, Україна

МАРКЕТИНГОВІ КОМУНІКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ТУРИЗМУ: ТРАНСФОРМАЦІЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Під маркетинговими комунікаціями підприємств розуміють процес створення та передачі повідомлень, інформації та сприйняття взаємодії між підприємством та його цільовою аудиторією з метою впливати на її поведінку та сприйняття бренду або продукту. Це важлива складова маркетингу, оскільки допомагає підприємству залучати нових клієнтів, збільшувати лояльність і обсяги продажів.

Маркетингові комунікації допомагають підприємствам створювати сприятливий образ, залучати клієнтів та підтримувати відносини зі споживачами [1]. Вони вимагають стратегічного планування і відповідності бренду та цілям компанії.

Маркетингові комунікації в сфері туризму проходять трансформацію в умовах цифровізації. Цифрові технології і Інтернет дали нові можливості та виклики для підприємств туристичної індустрії. Подамо характеристику ключових аспектів трансформації маркетингових комунікацій підприємств сфери туризму:

1. Онлайн-присутність та вебсайти. Компанії туристичного бізнесу розробляють вебсайти, які представляють їх послуги, інформацію про готелі, екскурсії, пакети подорожей тощо.

2. Соціальні медіа. Платформи соціальних медіа, такі як Facebook, Instagram, Twitter та інші стали важливими інструментами для залучення і взаємодії з цільовою аудиторією. Підприємства туристичної галузі активно використовують соціальні медіа для реклами, відеомаркетингу, подій та залучення відгуків та рецензій від клієнтів [2].

3. Мобільні додатки. Розробка мобільних додатків для бронювання готелів, квитків на транспорт і екскурсій стала звичайною практикою. Це спрощує процес планування подорожі для користувачів і дає більше можливостей для взаємодії.

4. Відеомаркетинг. Відеоролики про місця подорожей, готелі, ресторани і екскурсії дозволяють потенційним клієнтам краще уявити собі свою майбутню подорож і збільшують зацікавленість.

5. Персоналізація і штучний інтелект. За допомогою аналітики та штучного інтелекту, туристичні підприємства можуть створювати персоналізовані пропозиції для клієнтів, що підвищує ефективність маркетингу та конверсію.

6. Віртуальна реальність і доповнена реальність. Використання технологій VR і AR дозволяє користувачам досліджувати місця подорожей до того, як вони вирушать в подорож. Це допомагає створювати зацікавленість та зв'язок з місцями.

7. Онлайн-рецензії і рейтинги. Відгуки та рейтинги в Інтернеті стали дуже важливими для прийняття рішення щодо вибору готелю, ресторану або екскурсії. Туристичні підприємства повинні враховувати цей фактор і активно впливати на покращення своєї репутації.

Маркетингові комунікації включають різноманітні засоби і методи для досягнення цілей підприємства. Основні складові маркетингових комунікацій включають такі елементи, як реклама, прямий маркетинг, зв'язки з громадськістю (PR), заходи стимулювання збуту тощо. Цифровізація в значній мірі вплинула на всі основні елементи маркетингових комунікацій. Ось кілька ключових змін, які відбулися в кожному з цих елементів в умовах цифрової трансформації:

1. Цифрова реклама. Цифрова реклама стала більш точною та спрямованою на конкретну аудиторію завдяки таргетуванню та аналітиці, що дозволяє ефективніше досягати цільових клієнтів. Реклама в Інтернеті має різноманітні формати, включаючи банери, текстові оголошення, відеорекламу, рекламу в соціальних медіа, контент рекламу тощо. Цифрова реклама надала можливість детально аналізувати вплив кампаній і вимірювати результати, що дозволяє оптимізувати маркетингові стратегії.

2. Прямий маркетинг. Цифрова трансформація дозволила вдосконалити і автоматизувати процеси електронної пошти та маркетингового зв'язку з клієнтами. Персоналізація та автоматизація зробили туристичні кампанії ефективнішими. Окрім цього, важливим інструментом прямого маркетингу стали соціальні медіа [3], які дозволили взаємодіяти з клієнтами, відповідати на запитання та надавати інформацію про продукти чи послуги.

3. Зв'язки з громадськістю (PR). PR-фахівці почали використовувати цифрові канали, такі як вебсайти, соціальні медіа, блоги та інші онлайн-ресурси для поширення інформації, створення контенту та спілкування з медіа та аудиторією. Завдяки інструментам моніторингу соціальних медіа та аналітиці PR-кампанії стали більш об'єктивними, і PR-фахівці можуть відслідковувати реакцію громадськості та медіа на їхні заходи.

4. Заходи стимулювання збуту. Завдяки електронній комерції, підприємства індустрії туризму змогли продавати свої тур продукти чи турпослуги онлайн, забезпечуючи доступ до глобального ринку. Цифрові програми лояльності, зазвичай доступні через мобільні додатки, дозволили підприємствам сфери туризму стимулювати збут та підтримувати відносини з клієнтами. За допомогою цифрових купонів та промокодів, компанії змогли стимулювати збут і взаємодію з клієнтами в онлайн-середовищі.

Проте, варто врахувати, що зміна маркетингових комунікацій підприємств сфери туризму в умовах цифровізації призводить до ряду проблем та викликів. Зокрема, завдяки доступності інформації в Інтернеті, клієнти мають вищі очікування щодо послуг та якості обслуговування. Це може

створювати тиск на підприємства для надання більш якісних послуг. Цифрові технології зробили можливим доступ до ринку туризму для багатьох гравців, включаючи малих операторів та стартапи. Це призвело до збільшення конкуренції, яка може ускладнити боротьбу за клієнтів. Збільшення обсягів обміну даними і транзакцій в онлайн-середовищі створює нові ризики для кібербезпеки, і підприємства повинні бути готові до захисту даних своїх клієнтів. Збільшення обробки особистих даних клієнтів ставить питання про конфіденційність та дотримання законодавства про захист даних [4]. Онлайн-рецензії та відгуки можуть впливати на репутацію підприємства. Поганий відгук може поширитися швидко і завдати серйозної шкоди бренду. Підприємства повинні враховувати зміни в алгоритмах пошукових систем, таких як Google, що можуть впливати на видимість їхніх вебсайтів та рейтинги в результатах пошуку.

У цифровій епосі підприємства сфери туризму повинні бути готові до ефективного використання цифрових інструментів, а також до вирішення зазначених вище викликів і проблем для підтримання конкурентоспроможності та задоволення потреб своїх клієнтів.

Загалом, цифрова трансформація суттєво змінила маркетингові комунікації підприємств сфери туризму. Підприємства туристичної галузі активно використовують нові цифрові інструменти і технології для привертання, залучення та задоволення клієнтів. Від онлайн-присутності та соціальних медіа до відеомаркетингу та аналітики, цифрова реальність відкриває безліч можливостей для покращення якості обслуговування та залучення більше клієнтів [5].

Підприємства, які успішно адаптуються до цифрової трансформації, можуть отримати конкурентну перевагу, збільшити лояльність клієнтів та підвищити обсяги продажів у сфері туризму. Однак ця трансформація також вимагає постійного оновлення знань і стратегій, оскільки цифрова сфера постійно змінюється та розвивається.

Список використаних джерел

1. Кравченко Т. І., Оладокун О. С. Застосування інструментів та технік цифрового маркетингу для сталого бізнесу. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2021. Вип. 4. С. 114-119.
2. Євсейцева О., Люльчак, З., Семенда О., Ярвіс, М., Пономаренко І. Digital-маркетинг як сучасний інструмент просування товарів та послуг у соціальних мережах. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2022. Vol. 1(42). Pp. 361-370.
3. Уголькова О. З. Цифровий маркетинг та соціальні мережі. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку»*. 2021. №. 3(1). С. 146-152.
4. Кулиняк І. Я., Копець Г. Р., Горбенко Т. М. Цифровий інструментарій антикризового менеджменту підприємств. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1082>
5. Лойко Є. М. Діджиталізація маркетингової комунікативної стратегії підприємства. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2021. Вип. 4. С. 135-142.

АЛЬВІНА ДЯЧЕНКО,
здобувачка другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ HR-ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Цифровізація економіки істотно змінює всю традиційну діяльність менеджменту організації, і в першу чергу, частину управління персоналом. З кожним роком все більше компаній автоматизують HR-функції, щоб спростити і зробити роботу HR-менеджерів і HR-служби в цілому більш ефективною. Дослідження показують, що існує велика різниця між тими компаніями, які активно впроваджують зміни, впевнено використовують нові ресурси та технології для вдосконалення HR-процесів, і тими, які займають вичікувальну позицію [3].

Прозорість багатьох компаній призводить до серйозних недоліків у конкурентній боротьбі, оскільки вони не лише мають можливість інвестувати у свій людський капітал, але й ризикують втратити доступ до робочої сили з особливими здібностями.

Сьогодні більшість українських компаній знаходяться на цій стадії, але, безумовно, є технологічно розвинені лідери ринку, які перейшли на третю стадію – HR, інструмент створення конкурентної переваги, де робота HR-менеджера полягає в тому, щоб безпосередньо впливати на топ. напрямки діяльності. Digital HR поєднує в собі соціальні мережі, мобільні додатки, хмарні технології, доповнену реальність і є новою платформою для покращення

роботи як співробітників, так і кандидатів, розвитку та покращення їх досвіду. Постачальники цифрових рішень забезпечують технічну частину цифрового управління персоналом, тоді як керівництво компанії та відділи кадрів повинні будувати свої інтегровані стратегії та цифрові програми управління персоналом. При цьому перехід до цифрової трансформації має базуватися на глибокому аналізі внутрішніх і зовнішніх факторів, вивченні переваг і недоліків, а також галузевих обмежень і потенційних партнерів.

Актуальність запровадження цифрових HR можливостей є незаперечною, це особливо важливо для компаній, що знаходяться на стадії зростання та розширення, великих і міжнародних компаній, з високою важливістю залучення інвестицій, великою кількістю відкритих вакансій, або тих, що платять особливу увагу відбору якості та адаптивності працівників [4]. В інших випадках різноманітні можливості цифрового HR дозволяють значно покращити виконання будь-якої HR-функції, підвищити ефективність використання людського капіталу та покращити кадровий профіль. За даними Міжнародного центру передового досвіду управління людськими ресурсами та змін у Великобританії, сьогодні лише 39% менеджерів у світі вірять, що їхні компанії успішно працюють у цифровому суспільстві, а 37% впевнені, що вони здатні реорганізувати свої людські ресурси та адаптуватися до нових реалій за допомогою аналітики та штучного інтелекту, а 27% визнають наявність проблем при переході до цифрового середовища, оскільки не розглядають HR як фактор створення цінності, ігноруючи можливості аналітики, і вони взагалі бояться використання штучного інтелекту і навіть не розробляють цифрових планів [3]. Незважаючи на всі ризики, компанії змушені вдосконалювати та автоматизувати свої кадрові процеси. Згідно з дослідженнями, дев'ять із десяти компаній так чи інакше автоматизували свої кадрові процеси. Зокрема, завдяки автоматизації вдосконалено майже половину випадків кадрового обліку та управління персоналом, третина компаній спростила внутрішню комунікацію, ще чверть почала ефективніше набирати співробітників. Кожна сьома компанія використовує комп'ютерні та інтернет-технології для отримання точного

кадрового аналізу. І саме стільки ж можуть більш ефективно оцінювати і навчати персонал, що дає можливість охопити максимальну кількість співробітників і мінімізувати витрати зі сторони роботодавця [5].

Варто подивитися на програми, які продають оцифровку і змінюють цифри для управління персоналом. Застосування інтегрованих і автоматизованих мобільних додатків в HR процесах. Сьогодні практично всі HR-процеси автоматично організовані в певну систему, яка інтегрована в різних компаніях. За допомогою цифрових мобільних пристроїв виконуються такі основні функції:

– *timemanagement*, підбір персоналу та онлайн-навчання, моніторинг і оцінка якості роботи, розвиток і зростання роботи, збір компенсацій і пільг, управління продуктивністю за допомогою програми гейміфікації, вимірювання та покращення участі, надання зворотного зв'язку, робота з іншими відділами та іншими тощо [1]. Наприклад, використання мобільних додатків активно використовується в таких компаніях, як Uklon, Rabota.ua, Airbnb, Microsoft та багато інших. Цифрова інтеграція хмарних систем. Хмарні рішення дозволяють значно спростити процес передачі даних і зробити можливим працювати *big data* та *open-source* технологій, завдяки чому хмари можна вважати фундаментом «Індустрії 4.0». Найяскравішим та найпоширенішим прикладом хмарного рішення є Google Drive, доступний кожному, хто має аккаунт в Google. Зберігання документів на Google Drive це значно спрощує життя багатьох компаній – наприклад, усі співробітники можуть безкоштовно отримувати найновіші копії файлів і мати доступ до них у будь-якій точці світу, де є підключення до Інтернету.

– Cloud в HR – це розширення комунікаційних можливостей, підвищення продуктивності та участі, економія часу, централізація обміну інформацією та її захист. Ще однією важливою перевагою використання хмарних рішень є високий рівень захисту даних, який захищає багато компаній від ризику несанкціонованого доступу та втрати конфіденційної інформації.

– HR-аналітика та Big Data. Використання HR-аналітики надає великим

даним сенс і важливість, оскільки тепер вони нелегко зберігаються, але підлягають аналізу та оцінці, підвищує цінність бізнесу за рахунок ефективного використання ресурсів, призводить до більш обґрунтованого та безцільного, здешевлює вирішення проблем, дозволяє продовжувати безперервно. Сьогодні в більшості випадків дуже важко показати компаніям, які використовують силу HR-аналізу, легко показати, хто ні [2].

– Використання технології VR. Використання технології доповненої реальності розширює можливості для отримання, навчання та розвитку талантів. Внутрішня обробка позицій дозволяє новим кандидатам відразу отримати уявлення про специфіку організації та виконання робочої діяльності всередині компанії, зрозуміти, чи поділяють вони бачення, цінності та культуру компанії, полегшити навчання і механізми подолання, водночас надаючи авторам інформацію про їх поведінку та особистісні характеристики.

Крім того, доповнена реальність змінює методи навчання та розвитку, що дозволяє максимально зануритися в досвід, зробити його унікальним, що згодом вплине на якість професійних навичок, сприятиме розвитку почуттів та розуміння. Яскравим прикладом є використання компаніями технологій доповненої реальності «МХП» та «ДТЕК», де він використовується для акліматизації працівників і вивчення посадових обов'язків VR-технології. Майбутній працівник може провести робочий день за певною роботою, мати можливість спостерігати та взаємодіяти з виробничими процесами підприємства.

– Штучний інтелект. Штучний інтелект – це інструмент для перетворення відділів кадрів із центрів витрат на основні стратегічні активи. Роботодавці мають можливість мати цілісне уявлення про кожного працівника та створювати персоналізовані рекомендації та плани дій у таких сферах, як розвиток кар'єри, залучення працівників і підбір персоналу, які відповідають потребам робочої сили 21 століття.

Яскравим прикладом є використання HR-ботів при підборі персоналу. Наприклад в Україні компанія «Deloitte» створила в 2018 році чат-бота D.TalCa

(Deloitte Talent Candidate), який обирає та пропонує кандидату найбільш підходящу посаду. Він готовий провести первинну співбесіду навіть вночі, консультує шукачів роботи в Deloitte, презентує компанію, її історію та події. Унікальна особливість ботів полягає в тому, що вони можуть вчитися та ставати «розумнішими» у міру отримання знань. Фахівці відділу кадрів компанії впевнені, що з часом вдасться повністю змінити підготовку резюме для кандидатів і аналіз резюме в команді підбору персоналу [1]. Варто також зазначити, що сам розвиток не зупиняється, а старі правила, методи та прийоми замінюються новими або вдосконалюються.

Тому цифрова трансформація управління персоналом починається зі зміни мислення в HR. Для багатьох організацій, як для HR, так і для організації в цілому, це революційна можливість. З огляду на це, інноваційні стратегії розвитку компаній повинні враховувати вимоги цифрового управління персоналом, що передбачає використання інтегрованих мобільних додатків, соціальних мереж, аналітики, хмарних технологій та VR.

Список використаних джерел:

1. Дашко І. М. Нові технології роботи з персоналом в епоху цифрової економіки. *Підприємництво та інновації*. 2021. Вип. 21. С. 35-43.
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. № 2. 2017. С. 13-17.
3. Майбутнє HR. Що відрізняє пасивного спостерігача від активного учасника? URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf>
4. Як полегшити життя HR-ам: цифрова трансформація пошуку персоналу. URL: <https://prohr.rabota.ua/yakpolegshiti-zhittya-hram-tsifrova-transformatsiya-poshuku-personalu/>
5. Digital в HR: інструменти, автоматизація та використання цифрових технологій. URL: <https://kiev.hh.ua/article/19271>

ОЛЕГ ДЯЧЕНКО,
здобувач вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна
АНДРІЙ ЛИНЕНКО,
канд. економ. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна

МІЖНАРОДНЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГУ

В сучасних умовах діджиталізації маркетингу міжнародне ціноутворення стає все більш складним і динамічним процесом. Так, діджиталізація маркетингу передбачає використання бізнесом цифрових інструментів і технологій для створення, просування та продажу товарів, послуг. Це все включає в себе використання соціальних медіа, електронну комерцію, аналітику даних, мобільний маркетинг та багато інших інструментів.

В міжнародній торгівлі використовуються світові ціни. Вони виступають як ціни, що їх узгоджують між собою найбільші продавці та покупці, або як ціни основних світових торгових центрів, таких, наприклад, як Чикагська торгова біржа, Лондонська біржа металів тощо [4].

Існує багато різних аспектів, які впливають на сучасне міжнародне ціноутворення. За допомогою Інтернету та каналів цифрового маркетингу, компанії можуть вийти на глобальні ринки. Це призводить до зростання конкуренції, тому компанії повинні бути більш обережними у встановленні цін, щоб привернути увагу споживачів і залишатися конкурентоспроможними на міжнародних ринках.

В Інтернеті ціни та пропозиції можуть швидко змінюватися, що призводить до швидкого зростання чи зниження популярності товарів. Компанії повинні мати можливість регулювати міжнародні ціни на основі реакції споживачів і конкурентів.

Цифрові інструменти дають можливість збирати величезну кількість даних про споживачів та їхню поведінку. Аналітика даних стає ключовим інструментом для визначення найкращої ціни, вивчення попиту та реагування на різні цінові стратегії [1].

Діджиталізовані умови дають компаніям змогу надавати кожному споживачу персоналізовані продукти та послуги відповідно до його індивідуальних потреб і вимог. Це може вплинути на ціноутворення, оскільки різні клієнти можуть бути готові платити різні ціни за той самий продукт.

Міжнародні компанії повинні ретельно враховувати коливання валютних курсів при встановленні цін на товари та послуги. Це може вплинути на прибутковість і конкурентоспроможність їхньої продукції на світових ринках.

Також у маркетингу розрізняють понад півтора десятка стратегій ціноутворення. Серед них дієвими для малого та середнього бізнесу є стратегії «зняття вершків» та «проникнення на ринок» [2].

Цінова стратегія «зняття вершків» передбачає навмисне завищення цін із метою максимізації прибутку (тому друга її назва – стратегія високих цін). Таке ціноутворення застосовується до продуктів, попит на які зумовлений їхньою новизною, унікальністю чи культовістю.

Цінова стратегія «проникнення на ринок», згідно із якою встановлюються середні та низькі ціни на нові товари. Внаслідок цього бізнес виходить на ринкову арену, має можливість заявити про себе. Згодом, коли компанія вже має авторитет і свою аудиторію прихильних споживачів, цінова політика може змінитися в сторону збільшення й коригуватися, залежно від конкретних обставин на міжнародних ринках.

Всі ці фактори роблять міжнародне ціноутворення для бізнесу в умовах діджиталізації маркетингу складним завданням, яке вимагає ретельного аналізу та стратегічного підходу. Компанії повинні бути готові адаптуватися до змін на ринку, вивчати поведінку споживачів і використовувати цифрові інструменти для оптимізації своїх цінових стратегій [3].

Отже, діджиталізація в сфері маркетингу перетворює міжнародне ціноутворення на більш гнучкий, але доволі складний процес. Компанії мають розробляти цінові стратегії, що враховують цифрові можливості, глобальний контекст і потреби споживачів для забезпечення своєї успішності на міжнародних ринках.

Список використаних джерел

1. Касян С., Макуха Ю., Нечипорук С. Динамічне ціноутворення, обіг інформації під час застосування цифрових технологій продажу в маркетингу. *Економіка підприємства: теорія і практика* : зб. матеріалів ІХ міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 12-13 жовт. 2022 р. Київ : КНЕУ, 2022. С. 323-326.

2. Селезньова О. О., Шмагіна В. В., Єгорова-Гудкова Т. І. Позитивні та негативні аспекти автоматизації ціноутворення у цифровому маркетингу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2021. Т. 5, № 3. С. 43-52.

3. Сучасні концепції ціноутворення для малого та середнього бізнесу. URL: <https://bit.ly/490bFH0> (дата звернення: 10.10.2023).

4. Ціноутворення у міжнародній торгівлі. URL: <https://bit.ly/3F1X0YQ> (дата звернення: 10.10.2023).

СЕРГІЙ ІВАНОВ,
заст. директора ВСП «Запорізький гідроенергетичний
фаховий коледж ЗНУ», Україна
ТАРАС СКІДАНОВ,
аспірант,
Запорізький національний університет, Україна

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій є однією з найбільш важливих та впливових сфер у сучасному світі. Ця область знаходиться в постійному русі, розвиваючись з неабиякою швидкістю та створюючи нові можливості для людства. За допомогою інформаційно-комунікаційних технологій створюються інноваційні рішення, що змінюють спосіб, яким ми живемо, працюємо та взаємодіємо один з одним.

XXI століття є періодом інтенсивного розвитку інформаційних технологій та зростання ролі інформації в усіх сферах життя суспільства. Інформатизація суспільства справді є глобальним соціальним процесом, який визначається переважною роллю інформації в усіх сферах суспільного виробництва. Цей процес відбувається завдяки використанню інформаційних технологій та цифрових ресурсів та базується на використанні сучасних засобів процесорної та обчислювальної техніки, а також різноманітних засобів інформаційного обміну [1].

«Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) – засоби, пов’язані зі створенням, збереженням, передачею, обробкою і управлінням інформації. Цей широко вживаний термін, включає в себе всі технології, що використовуються для спілкування та роботи з інформацією» [2].

Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) є необхідною складовою сучасного світу. Вони проникають у всі аспекти нашого життя, від освіти та розваг до бізнесу та політики. Однак історія їх розвитку - це шлях, який пролягли винахідники та науковці протягом десятиліть. Розглянемо ключові етапи розвитку інформаційно-комунікаційних технологій.

Початки інформаційних технологій. Початок історії ІКТ можна віднести до винаходу арифмометра Блеза Паскаля в 1642 році. Ця машина була призначена для виконання арифметичних операцій і вважалася першим механічним калькулятором. Протягом наступних століть інженери та винахідники працювали над розвитком різних обчислювальних машин, що привело до створення перших комп'ютерів середини 20-го століття.

Ера комп'ютерів. У 1940-х роках відбулася революція в обчислювальній техніці. Еніак (Electronic Numerical Integrator and Computer), розроблений в Університеті Пенсильванії, був першим електронним цифровим комп'ютером. Ця подія відкрила двері до розвитку сучасних комп'ютерів. З часом з'явилися перші мінікомп'ютери та особисті комп'ютери, що полегшили доступ до обчислювальної потужності для мас.

Зародження Інтернету та мережі. В 1960-х роках Американська армія розробила ARPANET, що стала прародителькою Інтернету. ARPANET була мережею для обміну даними між декількома вузлами. Інтернет швидко розвивався, і в 1983 році була введена система доменних імен (DNS), що дозволила легко ідентифікувати комп'ютери в мережі. З тих пір Інтернет став невід'ємною частиною нашого життя.

Так, глобальне впровадження комп'ютерних технологій у всі сфери діяльності суспільства відкрило шлях до формування інформаційного суспільства [3].

Цифрова революція та мобільні технології. З появою персональних комп'ютерів і мобільних телефонів в 1990-х роках розпочалася справжня цифрова революція. Люди отримали можливість легко спілкуватися, обмінюватися інформацією та доступатися до Інтернету з будь-якого місця. Соціальні мережі, мобільні додатки та онлайн-сервіси стали невід'ємною частиною життя сучасної суспільності.

Інтернет речей (IoT) та штучний інтелект (AI). Сьогодні ІКТ включають в себе багато інновацій, таких як Інтернет речей та штучний інтелект. IoT дозволяє побудувати підключену мережу речей, що спрощує наше повсякденне життя. Штучний інтелект розвивається швидко і використовується в різних сферах, від медицини до фінансів.

Історія розвитку інформаційно-комунікаційних технологій є історією пошуку інновацій та технологічного прогресу. Вона відображає зусилля та творчість людей, що допомогли сформувати сучасний світ. Вивчення теоретичних аспектів розвитку інформаційно-комунікаційних технологій є надзвичайно важливим завданням, що допомагає розуміти природу технологій, їхні можливості та виклики.

Одним із ключових висновків є той факт, що інформаційно-комунікаційні технології стали не лише інструментом для передачі і обробки інформації, але й каталізатором для інновацій, трансформації галузей економіки, зміни соціальних структур та способу життя. Постійний пошук нових і кращих

рішень у сфері ІКТ визначає наше майбутнє та створює можливості для подальшого розвитку.

Сучасні інформаційно-комунікаційні технології трансформували наше життя, роблячи його більш зв'язним, продуктивним та розвинутим. Ми стали свідками надзвичайних досягнень у цій галузі, але розвиток триває, обіцяючи ще більше інновацій та змін у майбутньому. Історія розвитку ІКТ є історією творчості, наполегливості та пошуку нових можливостей, що продовжує визначати наше сучасне і майбутнє.

Список використаних джерел

1. Гуревич Р. С. Розвиток інформаційних технологій в освіті – важливий чинник розвитку суспільства. *Наукові праці: науково-методичний журнал*. 2010. Вип. 141. Т. 153. С. 20-24.
2. Кочарян А.Б. Сучасні тренди ІКТ в освіті. *Інформатика та інформаційні технології в навчальних закладах*. 2014. № 5. С. 10-15.
3. Олексенко Р. І. Філософія розвитку інформаційного суспільства в епоху глобалізації. *Гілея: науковий вісник*. 2015. Вип. 98. С. 230-232.

ЮЛІЯ КАЛЮЖНА,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна
ОЛЕКСАНДР УМАНСЬКИЙ,
студент 1 курсу магістратури економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВА ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Оцінка результатів праці персоналу організації є важливою складовою в управлінні персоналом, яка дозволяє оцінити ефективність праці кожного працівника і визначити потреби в підвищенні кваліфікації або заміні працівників. Оцінка результатів праці є процесом, що забезпечує збір і аналіз інформації про виконання завдань, а також поведінку та

інші фактори, що впливають на роботу працівника. Оцінка результатів праці персоналу є критичною для успіху будь-якої організації. Вона допомагає виявляти області, де працівники виявляються найкращими, та ті, які потребують покращення. Оцінка результатів праці також допомагає виявляти потреби в навчанні, можливості розвитку та області для просування. Це важливий інструмент для управління результативністю працівників та забезпечення того, що працівники відповідають цілям та завданням організації.

У сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція постійно зростає і клієнтські вимоги стають більш складними, оцінка результатів праці персоналу є критично важливою для забезпечення успішності організації. Цифрова оцінка результатів праці виконує ключову роль у забезпеченні об'єктивності, ефективності та адаптивності цього процесу.

Традиційні методи оцінки результатів праці, такі як анкети і особисті розмови, досить обмежені та суб'єктивні. Цифрова трансформація дозволила створити більш об'єктивні та обґрунтовані системи оцінки.

Цифрові інструменти дозволяють збирати та аналізувати великі обсяги даних про продуктивність співробітників. З цими даними організації можуть оцінити ефективність окремих працівників, відділів та проектів. Аналітика надає можливість виокремити сильні та слабкі сторони, виявити тенденції та вдосконалити процеси управління.

Оцінка результатів праці на основі ключових показників продуктивності (KPI) допомагає створити чітку і міркувану систему оцінки. Вона ґрунтується на конкретних показниках, що визначаються для кожної посади і завдань, що необхідно виконувати. Це сприяє об'єктивності та ясності у визначенні результатів.

Цифрова оцінка результатів праці може включати зворотний зв'язок від співробітників, що дозволяє враховувати їхню думку та рекомендації щодо вдосконалення процесів. Враховуючи результати оцінки, організація може розробити індивідуальні плани розвитку для кожного співробітника та забезпечити їх підвищення кваліфікації та зростання.

Цифрова оцінка результатів праці забезпечує більшу прозорість в управлінні та мотивації персоналу. Співробітники більше довіряють об'єктивним даним та рішенням, які ґрунтуються на них. Крім того, системи бонусів та стимулювання можуть бути прив'язані до результатів оцінки, що стимулює працівників до досягнення кращих показників.

Цифрова оцінка результатів праці дозволяє організаціям більш швидко реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Вона надає можливість швидко адаптувати процеси оцінки та розвитку персоналу до нових вимог та стратегій бізнесу.

Створення інфраструктури: Організація повинна створити цифрову інфраструктуру для збору та аналізу даних, а також для спрощення процесів оцінки.

Зворотний зв'язок та розвиток: Важливо включити зворотний зв'язок в процес оцінки та розробити індивідуальні плани розвитку для кожного співробітника.

Мотивація та стимулювання: Створення систем стимулювання та прозорих систем бонусів, які мотивують співробітників до досягнення високих результатів.

Адаптація до змін: Процеси оцінки повинні бути гнучкими та легко адаптованими до нових умов та стратегій.

Цифрова оцінка результатів праці стала невід'ємною частиною ефективного управління та розвитку персоналу. Вона дозволяє організаціям виявити сильні та слабкі сторони свого персоналу, забезпечити їхній розвиток та досягнення стратегічних цілей. Розуміння та використання цифрових інструментів для оцінки результатів праці стає ключем до успіху в сучасному бізнес-світі.

Існує кілька методів оцінки результатів праці, включаючи методи оцінки поставлених цілей, методи оцінки 360 градусів та методи оцінки через об'єктивні показники. Метод оцінки поставлених цілей.

Залежно від внутрішньої організації підприємства, методи оцінки праці

персоналу можуть варіюватись. Однак, деякі загальні методи включають:

1. Оцінка досягнень: цей метод оцінки полягає у визначенні досягнень працівника на робочому місці, зокрема його успіхів у виконанні завдань та підвищення якості роботи. Для цього можуть використовуватись різні інструменти, такі як щоденники, регулярні звіти, обговорення з керівництвом, оцінка клієнтів тощо.

2. 360-градусна оцінка: цей метод полягає в тому, що працівник оцінюється не тільки його безпосереднім керівником, а й колегами, підлеглими, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами. Це дає повну картину про роботу працівника та дозволяє оцінити його внесок у роботу колективу та компанії в цілому.

3. Оцінка за допомогою ключових показників продуктивності (KPI): цей метод оцінки використовується для вимірювання продуктивності працівника на основі конкретних метрик, які визначені на основі бізнес-стратегії компанії. Ключові показники можуть бути різними для різних позицій в компанії, і вони можуть включати, наприклад, обсяги продажів, витрати, якість роботи, показники клієнтського сервісу тощо.

4. Метод оцінки розвитку: цей метод оцінки зосереджується на потенційному розвитку працівника та визначенні можливостей для його підвищення кваліфікації та розвитку навичок.

5. Асесмент-центр, який базується на комплексній оцінці здібностей та професійних якостей працівника. У рамках асесмент-центру можуть використовуватись різноманітні інструменти, такі як групові дискусії, інтерв'ю, тестування та інші методи, що дозволяють отримати повну картину про кандидата або працівника.

6. Метод порівняння зразків: працівник порівнюється з іншими працівниками, що виконують аналогічну роботу, і ранжується за кількістю балів. Метод порівняння зразків: працівник порівнюється з іншими працівниками, що виконують аналогічну роботу, і ранжується за кількістю балів.

7. Метод самооцінки: працівник самостійно оцінює свою роботу, визначає сильні та слабкі сторони своєї діяльності, а також намічає плани на майбутнє. Метод порівняння зразків: працівник порівнюється з іншими працівниками, що виконують аналогічну роботу, і ранжується за кількістю балів.

Існує кілька переваг проведення оцінки результатів праці персоналу. По-перше, це дозволяє керівництву виявити високопродуктивних співробітників, які можуть бути надані винагороди за їхню роботу та бути просунуті на посаду з вищою зарплатою. По-друге, оцінка результатів праці персоналу дозволяє виявити низькопродуктивних співробітників, які можуть потребувати додаткової навчання та розвитку навичок. Крім того, це може бути корисним для визначення тих співробітників, які можуть бути звільнені з-за низької продуктивності.

Вибір методу оцінки персоналу залежить від багатьох чинників, таких як вид діяльності компанії, характеристики посади, кількість працівників та інші фактори. Оцінка персоналу – це складний процес, який вимагає ретельного підходу та професійної підготовки

Таким чином, оцінка результатів праці персоналу є важливою складовою процесу управління ресурсами організації. Вона дозволяє керівництву визначати високопродуктивних та низькопродуктивних співробітників, визначати проблемні області та можливості для поліпшення ефективності бізнесу. Оцінка результатів праці персоналу також може допомогти у плануванні кар'єри для співробітників та у визначенні розвитку навичок та навчання. Крім того, вона може бути корисною для визначення підвищень зарплат та надання винагород.

Список використаних джерел

1. Водолажська Т., Ачкасова Л. Методичні рекомендації атестації персоналу підприємства: основні показники і черговість проведення. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*, 2022. Т. 1. №. 3. С. 115-126.
2. Процес оцінювання персоналу: сутність, цілі, завдання, елементи. Бібліотека Букліб. URL: <https://buklib.net/books/27537/>
3. Лизанець А. Г., Бисага С. В. Оцінка ефективності праці менеджерів різних рівнів. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. № 19. С. 288-293.

МАРИНА КАЛАШЛІНСЬКА,
канд. політ. наук, докторант
Донецький Національний університет
ім. Василя Стуса, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У ЕКОНОМІЧНОМУ ТА ПОЛІТИЧНОМУ ПОСЕРЕДНИЦТВІ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження ролі цифрових платформ у економічному та політичному посередництві в Україні неможливо переоцінити в контексті сучасних глобальних та національних викликів. Відповідно до світових тенденціями, прискореними впливом пандемії COVID-19, Україна вступила в еру цифрової трансформації, що кардинально змінила способи взаємодії в економічній, політичній та соціальній сферах. Серед важливих аспектів цієї трансформації – посилення ролі цифрових платформ у вирішенні питань, які стосуються як господарських процесів, так і політичного прийняття рішень. Ефективне політичне та економічне посередництво в умовах війни стало ключовим фактором, гарантуючим не тільки національний розвиток, але й виживання Україні як такої. Адже воно стосується не лише ефективності політичних та економічних процесів, але й зазначає історичну важливість усіх форм посередництва, які ніколи до цього не було настільки критично важливими в історії української економіки та політики, як після 24 лютого 2022 року. Цей період відзначається особливим підвищенням значення та якості всіх видів посередництва. У даній роботі ми дослідимо роль цифрових платформ у політичному та економічному посередництві в Україні, враховуючи досвід країн Європейського Союзу, а також підкреслимо, яким чином вони можуть сприяти виживанню та розвитку нашої країни.

Пандемія COVID-19 принесла з собою екстрені зміни в способі, яким людство ставилося до цифрових платформ і їхнього використання. До 2020 року важко було уявити настільки широкий розвиток та використання цифрових платформ у політичній та економічній сферах. Пандемія стала

каталізатором тих невідворотних змін, які мало пережити людство в цифровій сфері. Так, в часи пандемії цифрові платформи стали незамінним інструментом для забезпечення не тільки дистанційної роботи, навчання, телемедицини та комунікації, але й політичних переговорів, комерційних зустрічей та посередництва в цих сферах, в умовах фізичного обмеження. Наприклад, платформи для відеоконференцій, такі як Zoom, стали надзвичайно популярними для проведення робочих нарад та навчання віддалено. Соціальні мережі, зокрема Facebook, Twitter та Instagram, стали не тільки засобами комунікації, праці та дозвілля, але і платформами для політичної активності та громадської участі. Ці платформи допомагають поширювати інформацію, мобілізувати підтримку для різних ініціатив та підкреслюють роль інтернет-громадськості у політичному розвитку. На економічному рівні, онлайн-торгівля та платформи для замовлення послуг та товарів (наприклад, Amazon, Uber, Glovo тощо) відіграли значущу роль у забезпеченні доступу до необхідних товарів і послуг, зокрема в умовах карантину та обмежень. Такі приклади свідчать про те, як пандемія перетворила цифрові платформи в необхідний інструмент для комунікації та участі в політичних та економічних процесах, і як вони стали повноцінною складовою нашого сучасного життя [1].

Пандемія COVID-19 спричинила значні зміни в свідомості європейців, особливо в контексті їхньої підготовленості до надзвичайних ситуацій. У багатьох країнах Європейського союзу, карантин та ізоляція привели до активізації використання цифрових технологій та платформ для забезпечення безпеки, доступу до послуг, та спілкування.

Однак, коли Україна стикається з війною та геополітичними викликами, важливо визнати, що ці технології стають не лише інструментами, але й засобами для посередництва та медіації в політичних та економічних процесах. Європейський союз, який традиційно виступає за мирне вирішення конфліктів і підтримку демократії, може виступати в ролі посередника та сприяти медіації в контексті українського конфлікту. Зокрема, Європейський союз може використовувати цифрові платформи для організації діалогу між різними

сторонами конфлікту, для сприяння довіри та взаєморозуміння [2]. Можливості для вирішення політичних та економічних питань через цифрові канали стають все більш доступними та ефективними, особливо у віддалених регіонах чи умовах війни, коли безпека громадян є пріоритетом.

Україна, в якій цифрові платформи стали важливими інструментами економічного та політичного посередництва, демонструє вражаючий успіх у створенні цифрової держави. Проект «Дія» став прикладом інноваційного підходу до цифрової трансформації та посередництва в сфері державних послуг. Захід вітає цей успіх і вивчає його можливість застосування в інших країнах [3]. Важливо підкреслити, що цифрові платформи, такі як «Дія», не лише спрощують доступ до послуг і документів, але й надають громадянам засоби для активної участі в політичних та економічних процесах. Вони стають каналами для спілкування, мобілізації та навіть вирішення конфліктів. Такий підхід є ключовим для підтримки демократії та стійкого розвитку суспільства, навіть в найскладніших умовах. Україна показує, що цифрові технології можуть бути успішно використовуватися навіть в умовах війни, і слугувати не лише засобом розвитку, але й засобом захисту.

Таким чином, посередництво та медіація, з використанням цифрових платформ, можуть сприяти вирішенню конфліктів та побудові стійкого миру, а також сприяти розвитку економіки та громадянського суспільства. Ці інструменти стають невід'ємною частиною сучасної політики та економіки, надаючи можливість ефективно реагувати на виклики та підтримувати стабільність у регіоні. Можливості, які надають цифрові платформи, стають важливим ресурсом для сприяння діалогу, медіації та вирішення конфліктів в Україні та інших країнах у складних ситуаціях.

Список використаних джерел:

1. Гончаров А. Цифрова трансформація та роль посередників. *YouTube*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=I2V13eGjj0Y> (дата звернення: 11.10.2023).

2. Правила взаємодії Інтернет-посередників з державами ЄС. *Лабораторія цифрової безпеки*. URL: <https://dslua.org/publications/pravyla-vzaiemodii-z-es/> (дата звернення: 12.10.2023).

3. Кобзар Ю. «Країна стартапів»: на Заході пророчать «цифрове майбутнє» для післявоєнної України – FT. *UNIAN.NET* URL: <https://www.unian.ua/techno/communications/krajina-startapiv-na-zahodi-prorochat-cifrove-maybutnye-dlya-pislyavoyennoji-ukrajini-ft-12270975.html> (дата звернення: 10.10.2023).

МАРІЯ КЛИМЕНТОВА,
аспірант НТУ «Харківський політехнічний інститут», Україна
ТЕТЯНА КОБЄЛЄВА,
докт. екон. наук, професор, професор кафедри економіки бізнесу НТУ
«Харківський політехнічний інститут», Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЦІНОУТВОРЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Цифрова економіка стала фундаментальною складовою сучасного підприємства. З появою цифрових технологій, ринок став більш прозорим і конкурентним, активізувалася електронна комерція.

Підприємства мають доступ до великої кількості даних, які дають змогу точніше формувати вартість власної продукції, враховуючи індивідуальні потреби споживачів. Споживачі все частіше надають перевагу в придбанні товарів через цифрові платформи.

Існує ряд нових методів ціноутворення унікальних для цифрової економіки, крім того, трансформуються стратегії ціноутворення [5, с. 59].

Основні переваги цифрових методів при ціноутворенні:

1. Персоналізовані ціни. За допомогою аналізу даних підприємства можуть пропонувати персоналізовані ціни на свою продукцію. Це дозволяє залучати більше клієнтів і збільшувати лояльність.

2. Динамічне ціноутворення. Сучасні цифрові системи дають змогу підприємствам змінювати ціни в режимі реального часу в залежності від попиту і конкуренції на ринку. Підприємства, які використовують динамічне ціноутворення, можуть збільшити свій прибуток на 2-5%.

3. Автоматизація збору даних. Ціни розраховуються автоматично за заданими формулами й алгоритмами, що виключає ймовірність допущення помилок. Ця вигода враховується у рентабельність продукції.

4. Прибутковість. Збільшення обороту і можливість контролювати інші ділянки роботи підприємства відображаються у зростанні виручки і прибутку. Диджиталізація базових процесів сприяє зниженню їх вартості на 40-60% [2, с. 46].

Вивчення цінових тенденцій можна розділити на два основних напрямки: аналіз фактичних ринкових цін (ціновий моніторинг) та дослідження цінової політики ключових конкурентів. Інформація щодо цих напрямків збирається через пряме вивчення вартості, сайтів та інших рекламних джерел; відвідування торгових точок і організацій-конкурентів. Після цього зібрані дані аналізуються щодо окремих товарів і конкретних конкурентів.

Загалом ціноутворення в цифровій економіці ґрунтується на конкурентному підході, для цього використовуються стратегії конкурентного ціноутворення:

1. Стратегія балансу конкурентоспроможної ціни та прибутковості. Для будь-якого підприємства, конкурентоспроможна ціна та витрати є факторами, які однаково впливають на кінцеву вартість продукції. Тому при встановленні конкурентоспроможних цін важливого значення набуває система моніторингу цін [1, с. 463].

2. Стратегія збільшення найнижчої цінової пропозиції. Висока цінова чутливість проявляється в пошуку найнижчої ціни на цифрових платформах. Для підприємства це створює механізм конкуренції в асортименті товарного ряду, шляхом його розширення і впровадження товарів з оптимальними цінами для споживача при збереженні норми прибутку.

3. Цінова стратегія конкурентів у нішах цифрових ринків. У більшості випадків ціни диктуються нішевими чи ціновими рішеннями на рівні конкретного підприємства.

Дослідження стратегії конкурентного ціноутворення є багатограним аналіз, що включає моніторинг не тільки цін конкурентів, але й наявності товарів на ринку. Така аналітика в цифровій економіці знано підвищує продажі та прибуток підприємства [3, с. 46].

Процес ціноутворення в цифровій економіці має специфічний механізм, який базується на додаванні до ціни інформаційної складової товарів, які просуваються через цифрові канали. Потреба у обробці великих обсягів інформації та використання технологій штучного інтелекту, які дозволяють проводити фінансові операції без додаткового посередництва, є ключовим стимулом для розвитку такого виду інновацій [4, с. 23].

В сьогоденнішніх умовах ціноутворення з використанням цифрових технологій набуває не тільки актуальність, але має перспективність свого поширення.

Впровадження системи автоматизованого ціноутворення спрямоване на прискорення різних процесів, і позитивний результат від неї найчастіше виявляється там, де завдання можна узагальнити та стандартизувати, розподіливши їх на чіткі функції і алгоритми.

Список використаних джерел

1. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингові підходи до моніторингу кон'юнктури товарного ринку промислового підприємства. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»: зб. наук. пр. Київ: НТУУ «КПІ», 2017. № 14. С. 468-477. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/108749>*

2. Хворостянкін С. С., Удачина К. О. Автоматизація процесу розрахунку витрат при реалізації продукції. *Актуальні тенденції наукових досліджень у сфері розробки і використання моделей економічної поведінки*. Дніпро: УДУНТ, ІПБТ, 2021. с. 46-48.

3. Pererva, P., Kuchynskiy, V., Kobieliyeva, T., Kosenko, A., Maslak, O. (2021). Economic substantiation of outsourcing the information technologies and logistic services in the intellectual and innovative activities of an enterprise. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 4 (13 (112)), 6-14. doi: <https://doi.org/10.15587/1729-4061.2021.239164>

4. Tkachova N., Kobieliyeva T., Pererva P. Formation of competitive advantages of machine-building enterprises on the basis of the benchmarking concept [Electronic resource]. *International Marketing and Management of Innovations: Global Sci. E-Journal*. Bielsko-Biala, 2021. № 6. 10 p. URL: http://immi.ath.bielsko.pl/wp-content/uploads/IMMI_2021_07.pdf

5. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Цінова політика підприємства та її вплив на ринкову кон'юнктуру та конкурентоспроможність продукції. *Вісник НТУ «ХПІ»: зб. Міжвузівська науково-практична конференція Національної академії Національної гвардії України – 10 листопада 2022 року м. Харків 167 наук. пр. Економічні науки*. Харків: НТУ «ХПІ», 2016. № 27. С. 58-61.

ОЛЬГА КОРОТАЄВА,
аспірантка

Запорізький національний університет,

РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ – ЯК НАПРЯМОК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Питання забезпечення нормального рівня економічної безпеки, механізм його діяльності підприємства стають актуальнішими з кожним днем. Дослідженням проблеми забезпечення економічної безпеки підприємства на основі розвитку цифрової економіки є предметом розгляду багатьох вчених: Лазоренко Т., Короткова О.В., Шваб К. та інших.

Метою дослідження є розгляд економічного процесу системної трансформації, поглиблення теорії та застосування економічної безпеки підприємства в умовах цифрової економіки, а також усі аспекти впливу цифрових технологій на їх господарську діяльність.

При створенні системи забезпечення економічної безпеки підприємств у цифровій економіці необхідно враховувати наступні фактори: Фінансова безпека (представляє фінансову стабільність компанії). Гарантування роботи та розвитку підприємств) безпека технологій (характеризується наявністю та розвитком ресурсної бази -існуюча спеціалізація підприємства). Правовий захист (характеризується законодавчою та нормативною поведінкою підприємства). Безпека персоналу (ефективне формування та використання забезпечення та підтримка кадрового потенціалу підприємства - економічна стійкість підприємницької діяльності) тощо. Крім того, економічна діяльність потребує інформації як особливого ресурсу, визначає можливість формування та використання всіх наявних ресурсів і дозволяє істотно підвищити ефективність, продуктивність, вартість послуг і товарів тощо [1].

Варто зазначити, що цифрові технології створюють декілька конкурентних переваг для підприємств, а саме: високий рівень конкурентоспроможності; економія фінансів і природних ресурсів; лояльність клієнтів; оптимізація роботи масиву; формування корпоративного іміджу; швидке зростання даних та їх інтеграція. Можливості для використання в сучасних технологіях, швидке зростання інновацій, що підвищує ефективність, штучний інтелект у всіх сферах життя: від великомасштабної робототехніки до біотехнологій [2,3].

Ми вважаємо, що трансформаційні процеси, пов'язані з використанням цифрових технологій, можуть створювати ризики та реальні загрози для економічних систем бізнесу, включно з електротехнічною галуззю. При цьому система економічної безпеки підприємства не може обмежуватися лише організацією мережевої безпеки, а повинна бути комплексно досліджена, враховуючи негативний вплив процесу цифровізації на всі напрямки розвитку бізнесу, а також враховуючи небезпеки цифрових технологій для самої системи економічної безпеки. На жаль, рівень цифровізації вітчизняних підприємств ще не досяг високого рівня. Ми вважаємо, що основними факторами для впровадження цифрових технологій компаніями є:

- необхідність забезпечення ефективності господарської діяльності підприємства та фінансової стійкості (виходячи з комерційних цілей та інтересів підприємства);
- питання, що впливають на національну безпеку в процесі глобалізації та забезпечення якості готової продукції;
- забезпечення конкурентоспроможності підприємств;
- забезпечувати фізичний, майновий, фінансово-економічний та інформаційний захист [4].

Тому цифрова трансформація є обов'язковою. Компанія досягла високого рівня економічного розвитку і є платформою для покращення умов своєї діяльності. Цифрові технології можуть підвищити економічну безпеку, ефективність та конкурентоспроможність окремих підприємств, економіки в цілому та рівень життя людей.

Список використаних джерел

1. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-zrozvintoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>.
2. Лазоренко Т., Шолом І. Діджиталізація як основний фактор розвитку бізнесу. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи*. 2020. С. 50-51.
3. Schwab K. (2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
4. Короткова О. В. Особенности обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности в эпоху цифровых технологий. *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина*. 2020. № 7. С. 53-59. URL: <https://doi.org/10.17803/2311-5998.2020.71.7.053-059>

ОЛЕКСАНДР КРАМСЬКОЙ,
аспірант
ВОЛОДИМИР КУЧИНСЬКИЙ,
канд. екон. наук, доцент
ПЕТРО ПЕРЕРВА,
доктор екон. наук, професор
Національний технічний
університет «ХПІ», Україна

ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ

Цифрові технології супроводжуються цифровою трансформацією, яка повністю змінює стан справ у світі, у тому числі на ринку праці. Епідемія COVID-19 лише прискорила ці процеси, т. е. виступила деяким акселератором. Через те, що більшість підприємств та державних організацій перейшли на дистанційний формат, то працівникам довелося підлаштовуватися під існуюче становище або опанувати комп'ютерні та цифрові технології з нуля.

Цифровізація є базовою, центральною рисою сучасного суспільства і функціональним інструментом для досягнення сталого розвитку. Доступ до цифрових інструментів і технологій відкриває можливості для соціальної взаємодії. Це також є ключовим для «майбутнього роботи» і для майбутнього розвитку. Наприклад, медичні послуги можуть покращити доступ до закладів охорони здоров'я, розширити та покращити охоплення медичними послугами, тоді як електронне урядування може підтримувати державні послуги та покращувати взаємодію з користувачами та їхню участь у процесах прийняття рішень

Систематичний збір і використання дезагрегованих даних може допомогти надати індивідуальні послуги та рішення на основі потреб і подолати певні перешкоди. Порядок денний сталого розвитку на період до 2030 року та кілька його завдань вказують на потенціал цифрових технологій для сприяння сталому розвитку та прискоренню прогресу людства.

Діджиталізація всіх галузей економіки істотно впливає радикальне перетворення бізнесу з допомогою інформаційних технологій. І в цьому сенсі її

вплив на національні та світові ринки праці складно заперечувати. Дослідження багатьох економістів пророкують масову втрату робочих місць у багатьох сферах економіки [1]. Наприклад, роботи або безпілотні літальні апарати можуть замінити робочі місця у промисловості, транспорті, секторі послуг та інших сферах. Формування цифрової економіки впливає на структуру ринку праці, підвищуючи роль накопиченого людського капіталу, так як в сучасних умовах важливі такі компетенції, як уміння швидко сприймати, обробляти і поширювати великі обсяги інформації, креативність, готовність розвивати свої знання та навички протягом усього життя.

За оцінками експертів, розвиток нових інформаційних технологій у найближчі кілька років може призвести до скорочення 7 млн. робочих місць у світовій економіці, які будуть компенсовані лише на 2 млн. вакансій у нових галузях економіки. Очевидно, що перед системою освіти постає завдання прогнозування тенденцій розвитку ринку праці в умовах цифровізації та переходу на освітні платформи відповідно до очікуваних змін. Проте значна частина економістів та політиків розглядає цифровізацію як велику можливість для інновацій, економічного зростання та створення нових робочих місць. За оцінками фахівців, цифрові навички можуть знадобитися для більш ніж 90% робочих місць у майбутньому. Водночас визнається розрив у цифрових навичках, стверджується, що в європейських країнах 44% робочої сили не мають базових цифрових навичок. Для України цей показник значно нижчий.

Комп'ютеризація, роботизація, нові технології вимагають перегляду ролі ключових гравців: на перший план виводяться не люди як основа трудового потенціалу, а інші компоненти. Роботи та сучасні машини мають можливість краще виконувати обов'язки, оскільки виконують свою роботу механічно і ні про що не думають (хоча зараз намагаються створювати розумних роботів). Для роботодавця це вигідніше, оскільки з машинами не потрібно налагоджувати контакт, обговорювати різні нюанси. За нею потрібно стежити та вміло користуватися.

На сьогоднішній день практично відсутні наукові дослідження щодо особливостей отримання цифрових навичок на великих підприємствах та на підприємствах малого і середнього бізнесу. На наш погляд, має місце суттєвий цифровий розрив між малим і середнім бізнесом та великими компаніями. Цей цифровий розрив збільшує нерівність між людьми, місцями та фірмами, і існують побоювання, що переваги цифрової трансформації можуть отримати перші її прихильники, які активно освоювали і використовували цифрові технології, що ще в більшій мірі впливає на розширення нерівності працівників. Сприяння цифровізації на підприємствах малого і середнього бізнесу стало в наш час головним пріоритетом політики в країнах Євросоюзу.

Таким чином, цифрова трансформація відіграє важливу роль у зміні ринку праці у світі. Вона може принести як позитивні, так і негативні тенденції, але позитивних все ж таки більше. Цифрові технології вимагатимуть переходу країн до постіндустріального розвитку, де головними інструментами є знання та інформація. Саме вони високо цінуються на різних ринках та дозволяють надавати високоякісні послуги та пропонувати якісні товари. Україна також прагне широкого впровадження цифрових технологій на виробництві. Саме тому в нашій країні є всі передумови для того, щоби змінити ринок праці в країні, використовуючи цифрову трансформацію.

Список використаних джерел

1. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство*: кол. монографія / ред. І.М.Посохов [та ін.]. Харків : НТУ «ХПШ», 2016. С. 218-237. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>

2. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобелев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р.* [Ч. 1].

Полтава: ПДАА, 2021. С. 364-366. URL:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>

3. Болюх І., Кобелева Т., Перерва П. Стратегічний маркетинг: концептуальні основи використання. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 березня 2023 р.* Львів, 2023. Ч.2. С. 50-52. URL:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66196>

4. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н.П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>

5. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник національного технічного університету «ХПІ»: зб. наук. пр. Економічні науки.* Харків : НТ «ХПІ», 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>

6. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник національного технічного університету «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

7. Виниченко А. А., Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Інноваційні процеси як фактор розвитку ринку промислової продукції. *Маркетинг в умовах розвитку цифрових технологій : матеріали 2-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 1 листопада 2019 р.* Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2019. С. 92-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/43524>

8. Рудика В. І., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Сучасні тенденції інноваційного розвитку ринку електротехнічної продукції. *Збірник наукових праць: ХДАЕУ,* 2021. Вип. 3. С.12-17. URI:
<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53271>

ЮЛІЯ ЛИПОВЕЦЬКА,
здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг
НАТАЛІЯ ЛОХМАН,
докт. екон. наук, доцент, завідувач кафедри економіки та бізнесу,
Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг

КОНВЕРГЕНЦІЯ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасному динамічному світі, де стрімко розширюються можливості цифрових технологій та змінюються принципи управління організаціями, цифрова трансформація та стратегічний менеджмент стають невід'ємними складовими успішної діяльності підприємств.

Цифрова трансформація – це процес впровадження інноваційних технологій у всі аспекти бізнесу, від щоденних операцій до прийняття стратегічних рішень [1].

Стратегічний розвиток – це процес управління сукупностями змін в діяльності підприємства, який спирається на людський потенціал, як основу організації та призводить до утворення нових кількісних та якісних перетворень, що здатні забезпечити ефективне функціонування підприємства у довгостроковій перспективі. [2].

Стратегічний розвиток включає наступні елементи:

- оцінку внутрішніх ресурсів, компетенцій, конкурентних переваг та слабкостей організації;
- формулювання місії (цільової спрямованості) та візії (кінцевого стану) організації;
- визначає основні напрями розвитку організації, її продуктів, ринків, технологій, діяльності тощо.

Розглянемо основні цифрові технології та їхні можливості для підприємств (табл. 1)

Таблиця 1 – Цифрові технології та їх вплив на підприємство

Цифрові технології	Вплив на підприємство
Штучний інтелект (AI)	AI дозволяє автоматизувати рутинні завдання, що покращує продуктивність та знижує витрати. Покращити обслуговування клієнтів через автоматизовані чат-боти та персоналізовану комунікацію.
Аналітика даних	Аналітика даних надає можливість аналізувати великі обсяги даних для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень та дозволяє розробляти прогнози, побудувати моделі та виявляти тенденції ринку.
Інтернет речей (IoT)	Дозволяє в режимі реального часу моніторити та управляти обладнанням та процесами та сприяє вдосконаленню управління постачанням та складською логістикою.
Блокчейн	Забезпечує високий рівень безпеки та конфіденційності у сфері обробки та обміну даними.
Кібербезпека	Важливо використовувати цифрові технології для захисту підприємства від кібератак та збереження конфіденційності даних.

Примітка: побудовано автором на основі [3]

Ці цифрові технології сприяють стратегічному розвитку підприємства, тому що можуть покращити ефективність бізнес-процесів, зменшити витрати, поліпшити якість продукції та послуг, сприяти інноваціям та забезпечити конкурентні переваги на ринку. Проте важливо правильно інтегрувати ці технології та забезпечити необхідну експертну та технічну підтримку для їх успішного впровадження.

Цифрова трансформація суттєво впливає на різні аспекти стратегічного розвитку підприємства, включаючи стратегічне планування, прийняття рішень, організаційну культуру та конкурентоспроможність (рис.1.)

Прикладом успішної цифрової трансформації українських підприємств є Нова Пошта. Це компанія, яка спеціалізується на послугах доставки та логістики. Вона активно використовує цифрові технології для автоматизації процесів вантажоперевезення, моніторингу та відстеження посилок, а також для забезпечення ефективності внутрішніх операцій, а це в свою чергу, забезпечує стратегічний розвиток цієї організації, що виражається в значній частині ринку поштових послуг, впізнаного бренду, тощо.

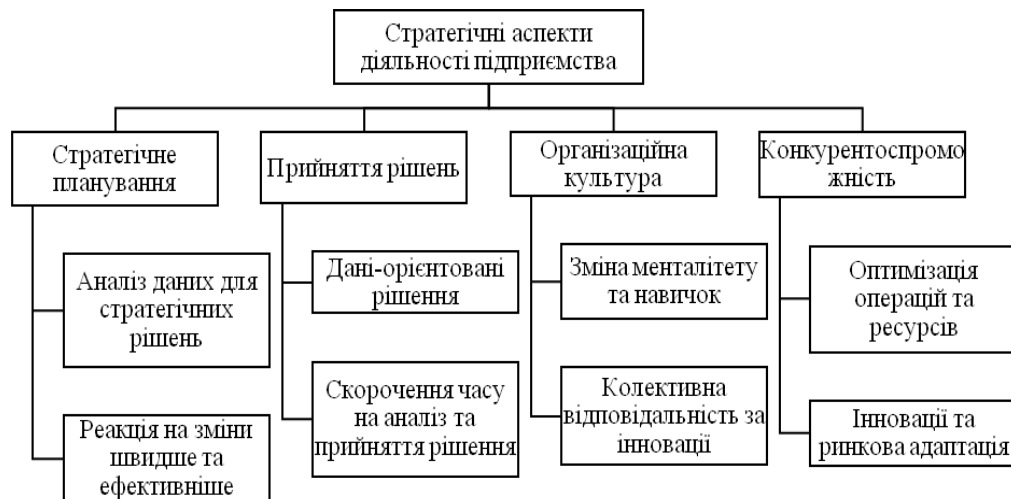


Рис. 1. Стратегічні аспекти діяльності підприємства

Примітка: побудовано автором на основі [4]

Цифрова трансформація суттєво впливає на стратегічний розвиток українських підприємств, поліпшуючи ефективність бізнес-процесів. Цифрові технології, такі як штучний інтелект, аналітика даних, IoT та інші, грають ключову роль у цьому процесі, дозволяючи оптимізувати прийняття стратегічних рішень та адаптуватися до змін у ринковому середовищі.

Список використаних джерел

1. Bilefield J. Digital transformation: The three steps to success. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/digital-transformation-the-three-steps-to-success> (дата звернення: 05.10.23).
2. Гладкова А. О. Стратегічний розвиток підприємства в умовах глобальної конкуренції. *Економіка і організація управління*. 2019. № 4. С. 198-209.
3. Чайкіна А. О. Індустрія 4.0: особливості цифрової трансформації України. *Економіка і управління*. 2021. С. 24-31.
4. Фурса Т. П. Стратегічні аспекти діяльності підприємства. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/7_ukr/87.pdf (дата звернення: 05.10.23).

ЕЛЯ ЛОСЄВА,
студентка бакалаврату
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
СЕРГІЙ ОНОЙЧЕНКО,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
ЮЛІЯ КРИВЕГА,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ ХМАРНИХ СЕРВІСІВ У HR

Хмарні технології виникли як результат еволюції обчислювальних систем і інформаційних технологій. Тут є кілька ключових моментів як зароджувалась історія:

1950-ті роки: Поява мейнфреймів та концепції розподілу часу дозволили спільне використання обчислювальних ресурсів і стали важливим етапом у розвитку хмарних технологій.

1970-ті роки: Поява віртуальних машин дозволила запускати декілька обчислювальних систем на одній фізичній машині, що стало ключовим для розвитку хмарних обчислень.

1999 рік: Salesforce вперше надала доступ до свого програмного забезпечення через Інтернет, впровадивши модель SaaS (Software as a Service), що стала популярною у світі бізнесу.

2006 рік подальший розвиток: Після AWS інші провідні технологічні компанії, такі як Microsoft і Google, також вирушили на ринок хмарних послуг зі своїми платформами (Azure і Google Cloud), і хмарні обчислення стали все більш популярними та доступними.

Зараз хмарні технології широко використовуються в різних сферах бізнесу і галузях, надаючи доступ до обчислювальних, зберігальних та інших ресурсів через Інтернет, що сприяє ефективності, гнучкості і економії витрат для компаній та організацій.

Застосування хмарних сервісів у сфері управління людськими ресурсами (HR) може бути дуже корисним і допомогти в оптимізації багатьох процесів. Ось деякі з можливих переваг і областей використання:

1. Електронний облік персоналу: Ви можете використовувати хмарні системи для зберігання та оновлення даних про співробітників, що дозволить легко і швидко знаходити необхідну інформацію про кожного працівника.

2. Управління відпустками та ліцензіями: Веб-програми дозволяють автоматизувати процеси оформлення відпусток і ліцензій, що спрощує адміністративну роботу та зменшує ризик

3. Оцінка та розвиток працівників: За допомогою хмарних рішень можна створювати та відстежувати плани оцінки, навчання та розвитку співробітників. Ви зможете легко моніторити їхні досягнення та розробляти індивідуальні плани сервісів дозволяє автоматизувати процеси відбору працівників, включаючи публікацію вакансій, отримання резюме, проведення співбесід та вибір кандидатів.

4. Аналітика та звітність: Системи управління HR у хмарі зазвичай мають інструменти аналітики, які допомагають у зборі та аналізі даних про співробітників, що сприяє прийняттю бізнес-рішень.

5. Зниження витрат: Хмарні рішення можуть допомогти скоротити витрати на обладнання та обслуговування ІТ-інфраструктури, оскільки дільниця знаходиться на серверах постачальника хмарних послуг.

6. Мобільний доступ: Ви зможете отримувати доступ до інформації з будь-якого місця, використовуючи мобільні пристрої, що полегшує роботу віддаленим та мобільним співробітникам.

Загалом, використання хмарних сервісів у HR може значно полегшити та покращити управління персоналом, сприяючи ефективності та відкриваючи можливості для інновацій у цій сфері.

Оскільки інформація буває конфіденційною про своїх працівників та їхню діяльність можна використати хмарну безпеку наприклад :

– шифрування даних: Захищає дані під час їх передачі та зберігання в

хмарному середовищі. Дані повинні бути шифровані в спокійному стані та під час передачі через інтернет;

- аутентифікація і авторизація: Забезпечує визначення, хто має доступ до HR-даних і які дії вони можуть виконувати після входу до системи. Двофакторна аутентифікація може бути важливою для забезпечення безпеки входу в систему;

- керування доступом: Встановлює права доступу для користувачів і ролей, обмежуючи доступ до HR-даних лише для відповідних осіб;

- моніторинг та журналювання: Дозволяє відстежувати активності користувачів і події в системі для виявлення можливих загроз та надання можливості аналізу безпеки;

- захист від загроз мережі: Забезпечує захист від кібератак, включаючи вимоги щодо відновлення інцидентів.

- захист від внутрішніх загроз: Забезпечує контроль і виявлення незвичайної активності серед користувачів, що може свідчити про внутрішню загрозу;

- дотримання законодавства та регулювань: Для HR-даних важливо дотримуватися законодавства та нормативів щодо конфіденційності даних та прав співробітників, наприклад, GDPR (Загальний регламент з питань захисту даних);

- безпека даних користувачів: Це охоплює заходи для захисту даних на кінцевих точках користувачів, таких як мобільні пристрої, під час використання хмарних HR-прикладів.

Усі ці переваги сприяють зростанню популярності та використанню хмарних HR-сервісів у бізнесі, допомагаючи підвищити ефективність управління персоналом та забезпечити більшу задоволеність співробітників. Загальною відзнакою є те, що хмарні сервіси в HR покращують доступність, ефективність та безпеку HR-процесів, що робить їх важливим інструментом для організацій будь-якого розміру та галузі.

Список використаних джерел

1. Хмарні технології: що це та які переваги надають людям та бізнесу. Компанія GigaCloud Україна: офіційний сайт. URL: <https://gigacloud.ua/blog/navchannja/scho-take-hmarni-tehnologii>

2. Карасьов Д. О., Максимюк А. В., Савицький А. Й. Розробка модулю автоматизації оформлення відпусток на базі моделі процесів надання відпусток. Міжвідомчий науково-технічний збірник «Адаптивні системий автоматичного управління». 2016. № 2 (29). URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/37838/1/asau-2017-1_86-95.pdf

ВІКТОРІЯ МАЛТИЗ,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна
НОДАРІ ЄДІШЕЛАШВІЛІ,
студент 1 курсу магістратури економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОДАТКОВОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі, де технології невпинно розвиваються і бізнес-середовище піддається постійним змінам, важливо мати адаптивний підхід до розвитку персоналу. Цифрова організація додаткового навчання персоналу виявляється важливою складовою для досягнення конкурентних переваг і забезпечення найвищого рівня професійної підготовки.

Цифрова трансформація навчання. Все більше компаній впроваджують цифрові технології в процес навчання свого персоналу. Це означає перехід від традиційних форм навчання до цифрових рішень, таких як відеоуроки, онлайн-курси, мобільні додатки та вебінари. Це надає співробітникам можливість навчатися в зручний для них час і місце, що сприяє підвищенню продуктивності та залученості.

Персоналізоване навчання. Цифрові рішення дозволяють підприємствам створювати персоналізовані програми навчання. Використовуючи аналітику та інтелектуальні системи, можна враховувати індивідуальні потреби та рівень навичок кожного співробітника. Це сприяє більш ефективному і ефективному навчанню, оскільки кожен отримує інформацію, необхідну саме для нього.

Оцінка та відстеження. Цифрові інструменти дозволяють підприємствам відстежувати прогрес навчання та оцінювати знання персоналу в реальному часі. З цими даними можна вчасно коригувати програми навчання і забезпечити досягнення стратегічних цілей бізнесу.

Здійснення навчання через робочі процеси. Важливо, щоб навчання відбувалося в контексті робочих завдань та процесів. Це допомагає персоналу негайно застосовувати нові знання та навички на практиці, що є надзвичайно важливим для ефективності.

Міжсекторна співпраця та доступність. Завдяки цифровим інструментам, компанії можуть легко взаємодіяти з іншими організаціями та експертами у галузі. Відкритий доступ до онлайн-ресурсів та навчання в мережі робить навчання більш доступним та різноманітним.

Організація додаткового навчання персоналу є важливим елементом розвитку будь-якої компанії, оскільки вона дозволяє забезпечити високу якість виконання завдань та задоволення вимог клієнтів. Навчання допомагає співробітникам зрозуміти вимоги своєї посади, навчитися новим навичкам та збільшити рівень професійної компетентності.

Один з головних аргументів на користь додаткового навчання персоналу – підвищення якості роботи. Зростання рівня професійної компетентності забезпечує зростання продуктивності, що зокрема забезпечує збільшення прибутковості компанії. Крім того, якщо працівники знають, що вони отримують нові знання та навички, це може стати фактором для підвищення мотивації та залучення нових працівників.

Організація додаткового навчання персоналу може бути виконана за допомогою різних методів. Один з популярних методів – організація

індивідуального навчання. Цей метод дозволяє кожному працівнику вибирати те, що йому потрібно навчитися, та розвиватися на своїй власній території та в умовах, які йому зручні. Інші методи включають організацію групових тренінгів, навчання від колег, а також онлайн–курси та вебінари [1].

Групові тренінги – це ефективний метод, який дозволяє працівникам навчатися один від одного та обмінюватися досвідом. Цей метод також забезпечує можливість взаємодії та співпраці між співробітниками. Навчання від колег – це також досить ефективний метод, оскільки колеги можуть допомогти один одному у навчанні та підвищенні професійної компетентності.

Онлайн-курси та вебінари дозволяють працівникам навчатися у зручний для них час та зручному місці. Цей метод також дозволяє компанії заощадити час та гроші, оскільки навчання може бути проведене онлайн без необхідності витрат на поїздки та проживання.

Необхідно пам'ятати, що організація додаткового навчання персоналу повинна бути спрямована на підвищення якості роботи та забезпечення зростання рівня професійної компетентності. Для досягнення успіху в цій справі необхідно добре планувати навчальні курси та розуміти потреби та очікування працівників. Крім того, необхідно забезпечувати доступ до ресурсів, які можуть допомогти працівникам у навчанні, таких як веб–сайти зі статтями, книги та інші навчальні матеріали.

Організація додаткового навчання персоналу є важливим елементом розвитку будь-якої компанії. Навчання допомагає працівникам зрозуміти вимоги своєї посади, навчитися новим навичкам та збільшити рівень професійної компетентності. Для досягнення максимальної ефективності необхідно використовувати різні методи навчання, такі як індивідуальні курси, групові тренінги та онлайн-курси [2]. Кожен з цих методів має свої переваги та недоліки, тому важливо обирати той метод, який найбільше відповідає потребам та можливостям компанії та працівників.

Крім того, організація додаткового навчання повинна бути спрямована на досягнення конкретних цілей, таких як підвищення рівня професійної

компетентності, зменшення кількості помилок та збільшення продуктивності роботи. Також важливо забезпечувати доступ до ресурсів та матеріалів, які допоможуть працівникам у навчанні та підвищенні кваліфікації.

Успішна організація додаткового навчання персоналу може допомогти компанії досягти більшого успіху та конкурентної переваги на ринку. Навчання сприяє зростанню компетенції працівників та може позитивно впливати на їхнє задоволення роботою та мотивацію. Крім того, підвищення рівня професійної компетентності працівників може допомогти компанії зменшити витрати на найм нових співробітників та підвищити якість роботи в цілому.

Загалом, організація додаткового навчання персоналу є важливою складовою ефективного управління ресурсами компанії. Компанії, які інвестують у навчання своїх працівників, можуть досягти більшої ефективності та конкурентної переваги на ринку. Навчання повинно бути систематичним та плановим процесом, який відповідає потребам компанії та працівників. Важливо не тільки проводити навчання, але й оцінювати його ефективність та розвивати план для подальшого покращення якості навчання.

Оцінювання ефективності додаткового навчання може включати оцінку виконання задач після навчання, зміну рівня професійної компетентності та продуктивності працівників. Це дозволяє компанії оцінювати ефективність своїх інвестицій у навчання та визначати обсяги подальших інвестицій.

Інтеграція додаткового навчання в процес управління персоналом є ключовим елементом успішної реалізації стратегії компанії. Компанії повинні розробляти та впроваджувати плани навчання на основі стратегічних цілей та потреб працівників. Це дозволяє забезпечити належну підготовку персоналу для досягнення стратегічних цілей компанії.

Таким чином, організація додаткового навчання персоналу є важливим елементом управління персоналом та повинна бути частиною загальної стратегії компанії. Розгляд потреб компанії та працівників, вибір найефективніших програм навчання, оцінювання ефективності навчання та планування подальшого розвитку повинні бути включені до процесу управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Винничук Р. О., Рубаха Н. В. Система нематеріальної мотивації: теоретичні засади. *Електронний науково-практичний журнал «Східна Європа: економіка, бізнес та управління»*. Випуск 6 (33). 2021. С. 83-88.

2. Застрожнікова І. В. Кадровий потенціал в системі економічного потенціалу сучасного підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2020. № 3. С. 91-95.

ВІКТОРІЯ МАЛТИЗ,
канд. екон. наук, доцент кафедри управління
персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет, Україна
МАКСИМ ТВЕРДОХЛІБ,
ДЕНИС ПАВЛОВ,
студенти магістратури ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна

МІСЦЕ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Оцінка ефективності діяльності персоналу представляє собою одну з найважливіших складових системи управління персоналом підприємства поряд зі стратегічним HR-менеджментом, кадровим обліком, мотивацією персоналу та формуванням організаційної культури підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Місце оцінки персоналу в системі управління персоналом підприємств [1]

Це пов'язано з тим фактом, що оцінка ефективності діяльності персоналу – це потужний інструмент аналізу кількісних та якісних характеристик персоналу потенціалу підприємства, його сильних і слабких сторін, а також засіб підвищення індивідуальних трудових здібностей працівника й зростання його кваліфікаційного рівня, а в результаті і продуктивності.

Слід зазначити, що оскільки результати оцінки визначають місце працівника на виробництві і перспективу його кар'єрного росту, то вони є важливим мотиваційним фактором підвищення трудової діяльності і відношення до праці. Оцінка роботи персоналу є процесом збору, аналізу і оцінки даних про те, як працівники виконують свої функціональні обов'язки, доручення, завдання, які керівництво періодично делегує на них і з'ясувати те, як робоча поведінка працівників, наявні компетентності, вміння впливають на загальні робочі показники та відповідають встановленим вимогам. Також, дослідження показують, що оцінка персоналу включає в себе всі елементи системи управління персоналом, тому її слід вважати складовою системи управління [2].

Як складова системи управління персоналом підприємств оцінка ефективності діяльності персоналу відіграє ряд важливих функцій:

- адміністративна, яка передбачає, що ґрунтуючись на результатах оцінки керівники приймають відповідні управлінські рішення у кадровій площині: переміщення, підвищення по посаді, звільнення, залучення додаткових працівників тощо;

- інформативна, яка передбачає, що результати оцінки являють собою інформаційний базис щодо кількісних, якісних та результативних показників складу і роботи персоналу підприємства;

- мотиваційна, яка передбачає, що оцінка персоналу являє собою основу для впровадження відповідної системи мотивації на підприємстві.

В сучасних умовах можна виділити три основні підходи до оцінки ефективності діяльності персоналу (табл. 1).

Вважаємо, що найбільш прийнятним виступає третій підхід до оцінки, який дає змогу оцінити реальні результати як окремих працівників, так і персоналу підприємства в цілому, а також враховує той факт, що на ефективність діяльності працівників здійснює безпосередній вплив сукупність їх особистих та якісних характеристик.

Таблиця 1 – Основні підходи до оцінки ефективності діяльності персоналу підприємства

Підхід до оцінки персоналу	Зміст підходу до оцінки
<i>ресурсний</i> (Балабанова Л.В., Дідур К.М., Кириченко О.А., Скопилатов І.О., Федулова Л.І. та ін.)	передбачає, що основними оцінними характеристиками персоналу є персональні характеристики, рівень кваліфікації, досвіду роботи, відповідність займаній посаді. Тобто здійснюється оцінювання працівника як представника трудових ресурсів підприємства з відповідними характеристиками
<i>результативний</i> (Завіновська Г.Т., Сівашенко Т.В., Данюк В.М. та ін.)	передбачає оцінку персоналу виходячи з оцінки результатів його роботи, коли базовим параметром оцінки виступає рівень досягнення встановлених завдань
<i>змішаний</i> (Головатий М.Ф., Лукашевич М.П., Дмитренко Г.А, Колот А.М. та ін.)	ґрунтується на поєднанні двох попередніх підходів, коли оцінку персоналу проводять з урахуванням особистих кваліфікаційних характеристик, досвіду роботи та результативних показників в ході реалізації встановлених завдань.

Примітка: складено автором з урахуванням [1]

При цьому вважаємо за доцільне відзначити, що, як свідчить проведене дослідження, однією з проблем сучасного управління є саме недостатня увага керівництва до впровадження науково-обґрунтованого оцінювання ефективності діяльності персоналу, зокрема, через нестачу знань та навичок оцінки, чи взагалі відсутність аналізу результатів праці, що чинить несприятливий вплив на зростання КРІ підприємства.

Список використаних джерел

1. Полюк М. І. Оцінка та мотивація в системі управління персоналом на сільськогосподарських підприємствах. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2018. Вип. 14(1). С. 40-46.
2. Опанасюк Ю. А., Рудь А. В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету*. 2012. № 1. С. 134-140.

КАТЕРИНА МЕЛЬНИКОВА,
студентка ЗНУ,
м. Запоріжжя, Україна
ЛІЛІЯ БЕХТЕР,
канд. екон. наук, доцент, докторант кафедри ЗНУ,
м. Запоріжжя, Україна

ЗНАЧЕННЯ ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

З моменту початку таких подій як пандемія Covid-19 у 2019-му році та повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну у 2022-му році, економіка країни зазнала значних змін, в тому числі почалась активна цифровізація багатьох процесів. До цих процесів, безпосередньо увійшла і маркетингова сфера. Цифровізацію слід розглядати як проникнення інформаційно-комунікаційних технологій в усі процеси бізнес-діяльності, реформування їх з метою підвищення ефективності та спрощення. Простими прикладами є додаток Дія, онлайн-навчання, Netflix, електронне урядування, державні послуги, охорона здоров'я, освіта, туризм та трансформація системи безпеки в Україні.[1]

Без цифрового маркетингу, різноманітних маркетингових інформаційних систем та трендів сучасності, важко уявити сьогодення. Настільки широкою стала дана сфера зараз, та з якими темпами зростає можна бачити власними очима, адже кожного дня ми користуємось соціальними мережами, різноманітними пошуковими системами та іншими цифровими засобами. Якщо узагальнювати дані засоби, то маємо такі digital-канали:

- Соціальні мережі;
- Веб сайти;
- Мобільні додатки;
- Ефірне/цифрове TV;
- LED-екрани;
- Цифрові гаджети;
- Ігрові консолі (PlayStation/Xbox) та ін. [2]

Більшість з вище перелічених каналів дійсно присутні і житті громадськості бодай кожного дня. Розвиток цифрового маркетингу безумовно мав деякі передумови, такі як:

1. Цифровий маркетинг постійно розвивається і вдосконалюється, а пандемія COVID-19 прискорювала темпи еволюції.

2. Використання цифрових технологій як у бізнесі, так і в сфері дозвілля прискорилося, частково через карантин, спричинений пандемією.

3. Споживачі віддають перевагу виробникам продукції, які використовують сучасні інструменти для інформування своїх клієнтів, включаючи використання цифрових трендів сучасного маркетингу.

Кожен бізнес сьогодні (який є невід'ємною частиною економіки країни), не може уявити свою діяльність без просування за допомогою цифрового маркетингу. Підприємці, щоб залишатись «у строю», повинні адаптуватися під потреби споживачів, під мінливість подій в країні та зміну тенденцій не тільки в межах в держави, а й на міжнародному рівні.

Сфера digital розширюється та змінюється бодай кожного дня, адже споживачі товарів та послуг потребують різних підходів до реклами та нових трендів. Кожен споживач є індивідом, який хоче бачити в своїх соц-мережах, на веб сайтах, телебаченні та мобільних додатках саме трендову, спрямовану на них рекламу, і завжди потрібно встигати реагувати на дану потребу, інакше – бізнес втратить своїх потенційних споживачів. У рис. 1 можна побачити основні тренди цифрового маркетингу в 2022-му році. Серед них не всі є новими та інноваційними, але кожен з даних трендів є дієвим та перевіреним спеціалістами.

Збільшення кількості користувачів глобальної мережі Інтернет в Україні дає компаніям унікальну можливість ефективно використовувати канали цифрового маркетингу.

Завдяки більшій та активнішій онлайн-аудиторії українські компанії можуть використовувати можливості цифрових майданчиків задля підвищення рівня впізнаваності бренду серед споживачів, залучення нових клієнтів і збільшення обсягів продажу продукції.

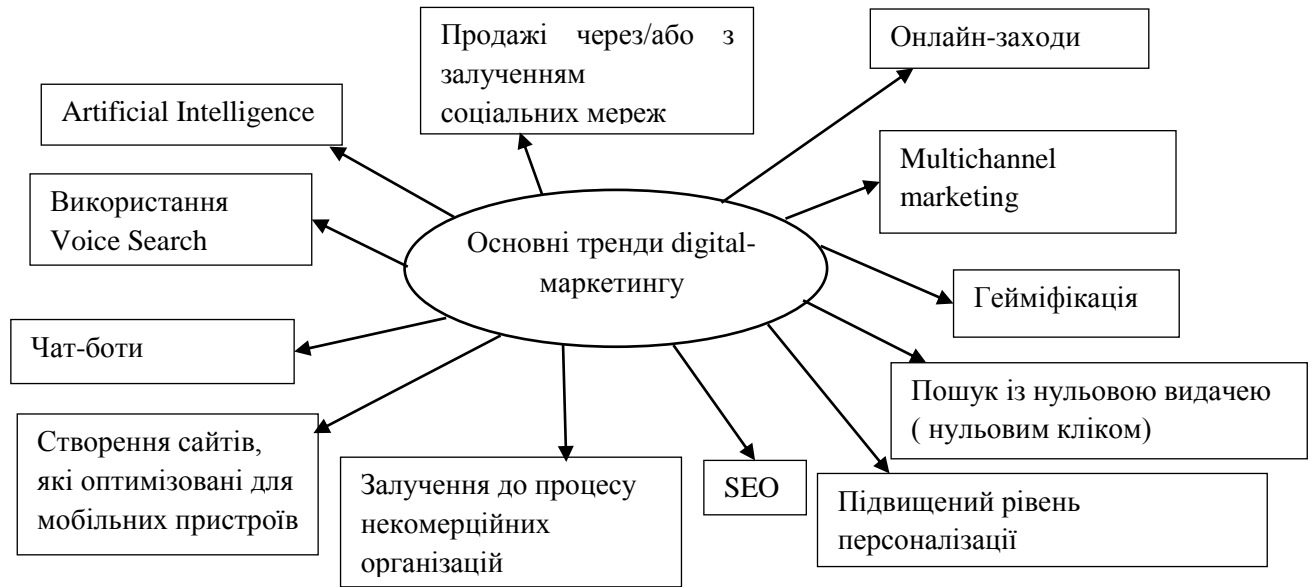


Рис. 1. Основні тренди в цифровому маркетингу станом на 2021-2022 роки [3]

Цей фактор дозволяє підприємствам проводити макркетингові компанії, які будуть більш персоналізовані та таргетовані, а також зможуть охоплювати конкретні сегменти населення, як на основі демографічних показників, так і на основі саме їх інтересів та поведінки в Інтернеті. Технологічний прогрес та доступність інструментів і ресурсів цифрового маркетингу полегшили для бізнесу в Україні прийняття, вибір та використання широкого спектру стратегій digital-маркетингу. Різноманітність можливостей інтернет-реклами, методів SEO-оптимізації, інструментів маркетингу в соціальних мережах та платформ електронного маркетингу надають українському бізнесу необхідний інструментарій для найефективнішого охоплення його цільової аудиторії. Згідно з дослідженнями, проведеними The Interactive Advertising Bureau (IAB), цифровий маркетинг може стати пріоритетним інструментом комунікативної політики підприємств у 2023 році, що стане вирішальним фактором впливу на показники ефективності і рентабельності бізнесу [4].

Список використаних джерел

1. Цифровізація бізнес-процесів під час війни | бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/272085> (дата звернення: 12.10.2023).
2. Digital маркетинг: основні поняття та інструменти. Що таке діджитал маркетинг. URL: <https://elit-web.ua/blog/digital-marketing-cho-eh-to> (дата звернення: 12.10.2023).
3. *Науковий вісник ОНЕУ*. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2022/294-295/pdf/80-87.pdf> (дата звернення: 13.10.2023).
4. Home. IAB. URL: <https://www.iab.com/> (дата звернення: 14.10.2023).

ЛЮБОМИР МИХАЙЛЧЕНКО,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК НОВА РЕАЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ СЬОГОДЕННЯ В ЕКОНОМІЦІ

Початком важливих кроків в сторону цифровізації стало створенням Міністерства Цифрової Трансформації Україна (Мінцифра), яке розпочало процес, спрямований на стандартизацію та уніфікацію всіх електронних послуг у рамках єдиної, ефективної, орієнтованої на користувача цифрової платформи

під назвою «Дія» («Держава і я») з відповідним електронним кабінетом користувача. Портал державних електронних послуг «Дія» з електронним кабінетом користувача було представлено у квітні 2020 року, який був абсолютно новим підходом до системи надання електронних послуг. Дана платформа надає громадянам та бізнесу вичерпну інформацію про доступні державні електронні послуги та можливість отримувати якісні електронні послуги на основі унікального сервісного дизайну. Станом на березень 2022 року на порталі Дія доступно більше 50 електронних послуг [1].

Позитивним в діяльності Мінцифри в Україні є поява платформи управління державними фінансами так як: електронні дані, Open Budget та Clarity (програма, яка дозволяє контролювати та аналізувати інформацію із платформи Prozzoro). Крім того, швидко розвиваються та користуються попитом такі платформи які наведені на рис. 1.



Рис. 1. Популярні платформи для розвитку цифрових перетворень в Україні

Примітка: розроблено автором

Деякі позитивні зрушення можна побачити вже сьогодні, оскільки кількість користувачів на платформі Prozzoro значно збільшилася, а охоплення державних установ та домогосподарств, що використовують цифрові технології за останні роки виросло. Підраховано, що за допомогою Prozzoro під час

держзакупівель Міноборони за останні два роки український бюджет зекономив 1,6 млрд. євро [2]. Більше того, у 2018 році Інститут міжнародних фінансів визнав Україну країною, яка досягла найбільшого прогресу у забезпеченні прозорості даних та фінансових комунікацій

Цифрова трансформація є вимогою сучасного розвитку та має низку переваг (рис. 2).

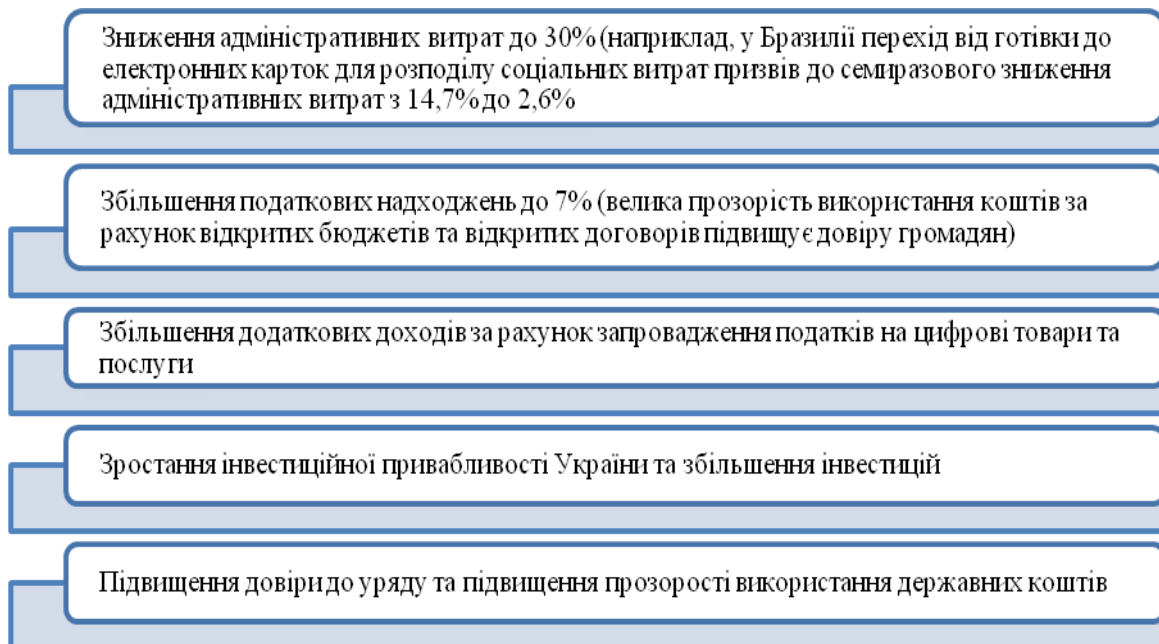


Рис. 2. Основні переваги цифровізації для України

Примітка: розроблено автором

Результатом діяльності Мінцифри є індекс цифрової трансформації регіонів України (рис. 3).

Отже, видно, що найвище значення індексу мають Дніпропетровська (0,916), Тернопільська (0,910) та Одеська (0,836) області, які характеризуються найвищими показниками впровадження цифрових технологій на державному рівні.

Саме завдяки впровадженню різних інформаційних проектів наша країна може забезпечити прозорість використання державних коштів. Ключовою перевагою інформаційних технологій у фінансовій сфері є їхній позитивний вплив на прозорість розподілу державних коштів.

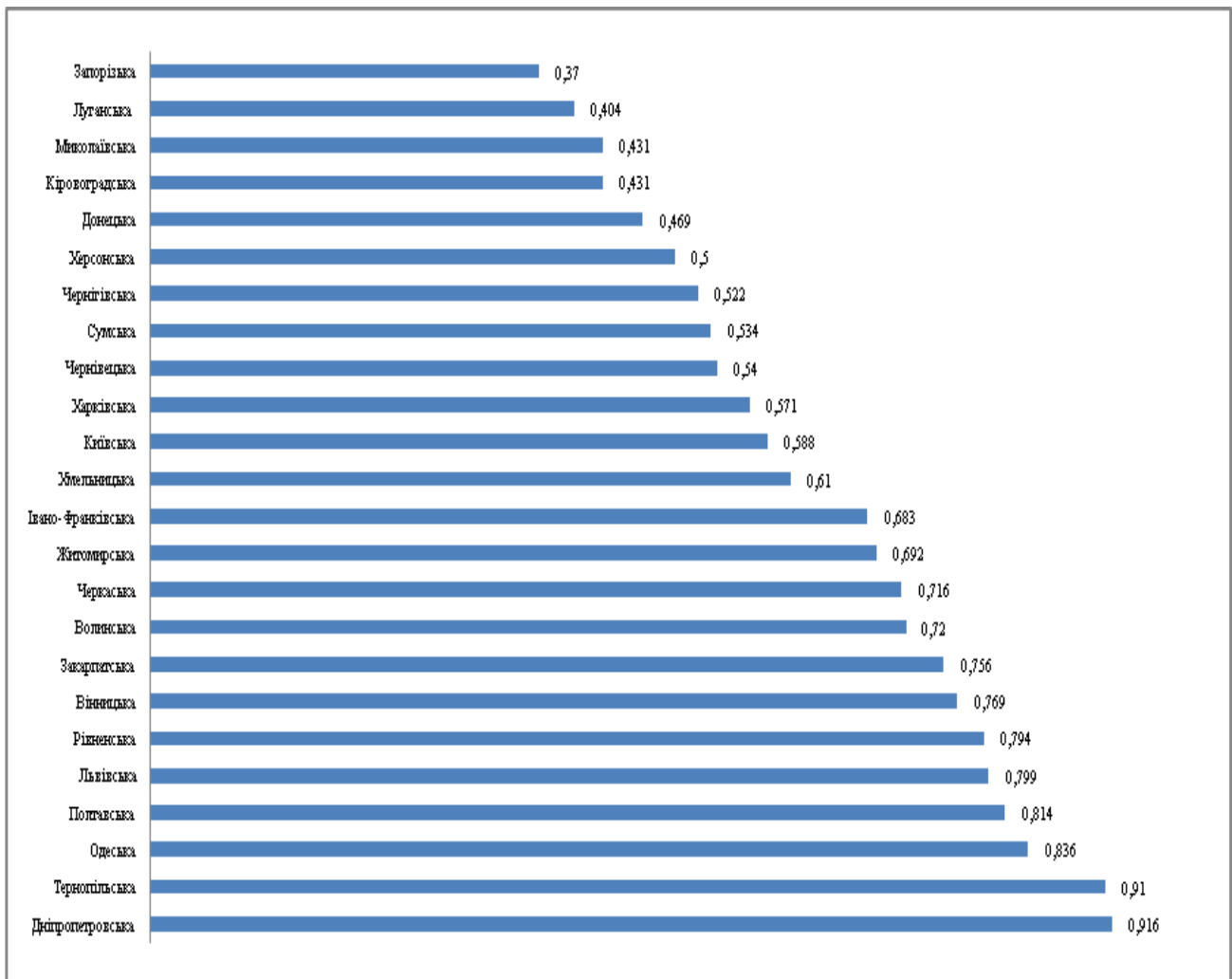


Рис. 3. Індекс цифрової трансформації регіонів України станом на 2023 рік [3]

Успіх цифрового сектора до війни та стійкість, яку він продемонстрував під час війни, свідчать про його потенціал для модернізації всіх секторів країни. Його сила, ймовірно, матиме серйозний позитивний вплив на ВВП України і забезпечить таку необхідну стійкість післявоєнної економіки. Україна заохочує співпрацю в галузі цифрової трансформації та готова ділитися своїм досвідом та рішеннями з усім світом. Як приклад цієї сили Естонія планує пілотувати національну мобільну програму на основі програми «Дія» для взаємодії з державними цифровими службами. Цифровізація також є важливим інструментом для покращення механізмів підзвітності та прозорості у процесі реконструкції та каталізатора модернізації (рис. 4).

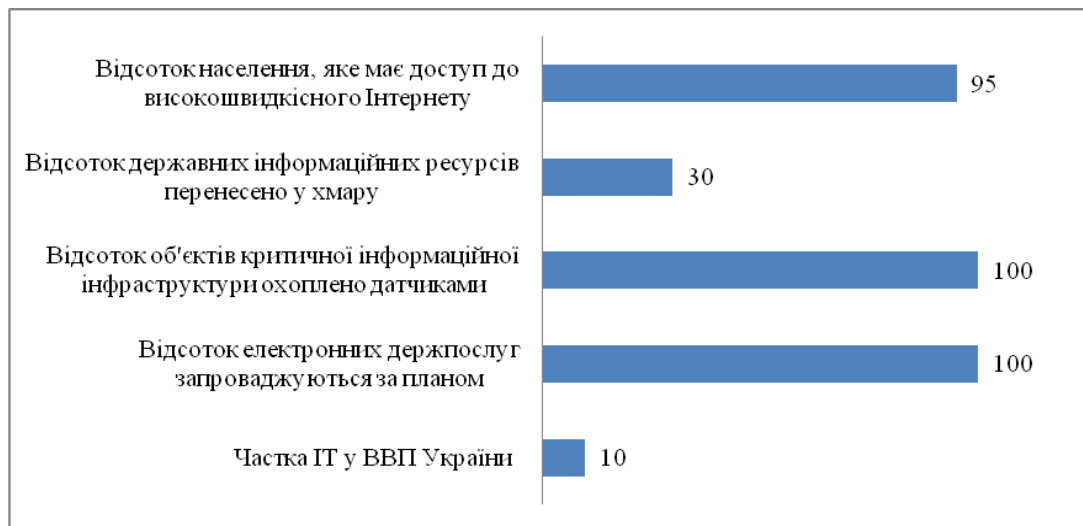


Рис. 4. Результати діяльності Мінцифри в умовах війни, % [4]

Цифрові ініціативи, які зміцнюють правове середовище ІТ-сектору, вже існують, щоб зробити розширення досяжною метою. «Дія Сіті» забезпечує правову основу для ІТ-сектору та середовище для спілкування з ІТ-фахівцями. Правовий режим спрямований на створення сприятливих умов для цифрового сектору для залучення інвестицій, заохочення інновацій та залучення знаючих та талановитих працівників. Платформа вже налічує понад 300 компаній та сприятиме створенню технологічних стартапів в Україні. Мінцифра назвав «Дія Сіті» «двигуном економіки України» і прогнозує, що доходи від ІТ зростуть з 6 до 16,5 млрд доларів у наступні п'ять років [5].

За даними Форуму досліджень країн Східної Європи та економік, що розвиваються, на кожен 1% зростання цифровізації ВВП України зростатиме на 0,42%. Крім того, якщо Україна приєднається до Єдиного цифрового ринку ЄС, ініціативи ЄС, спрямованої на розширення транскордонного цифрового зв'язку, ВВП України може збільшитись на 12,1 %.

Збільшення прозорості уряду та його політики відіграватиме вирішальну роль при залученні інвестицій в приватний сектор України та виконання умов вступу до ЄС. Прогрес українського уряду в галузі електронного управління сприяє підзвітності, прозорості та довіри до уряду. Ці компоненти допомагають усунути корупцію, що дозволить наблизити нашу країну на крок ближче до вступу в ЄС.

Європейський Союз уже визнав цифрову трансформацію України як фактор, що сприятиме більш прозорому уряду та погодився підписати Україну у Програмі «Цифрова Європа», яка наблизить цифрову інфраструктуру України до стандартів ЄС, одночасно зміцнивши цифрові можливості, які можуть запобігти російським кібератакам.

Українське громадянське суспільство також бере активну участь у майбутньому України та допомагає країні краще відновлюватися. Rise Ukraine – це коаліція українських та міжнародних організацій, які створюють цифрові платформи, щоб зробити процес відновлення більш прозорим та зробити «реконструкцію моделлю стійкості, ефективності та цілісності» [6].

В підсумку ми можемо зробити висновки, що цифровий сектор України був однією з її найсильніших сторін до війни, а використання його потенціалу стане важливим елементом модернізації економіки України. Саме створення єдиного цифрового простору дасть можливість нашій країні відновити свою економіку після перемоги у війні, адже на сьогодні цифровізація є основою ролі та розвитку економіки та країни в цілому.

Список використаних джерел:

1. Довідка про взяття на облік внутрішньо переміщених осіб. URL: https://center.diia.gov.ua/uploads/0/1309-metodicni_rekomendacii_1_12_rozdili.pdf (дата звернення 04.10.2023).

2. Curristine T., Doherty L., Imbert B. (2020). Budgeting in a Crisis: Guidance for Preparing the 2021 Budget. IMF. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLs/covid19-special-notes> (дата звернення 04.10.2023).

3. Результати цифрової трансформації в регіонах України. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/rezultati-tsifrovoi-transformatsii-v-regionakh-ukraini-1> (дата звернення 05.10.2023).

4. Національна рада з відновлення України від наслідків війни, Проект Плану відновлення України (Київ: Національна рада з відновлення України від наслідків війни, липень 2022 р.). URL: <https://uploads->

ssl.webflow.com/621f88db25fbf24758792dd8/62dacb0f931ea6867feb01cf_Digitalization.pdf (дата звернення 05.10.2023).

5. Мінцифра назвав «Дія Сіті» «двигуном економіки України» і прогнозує, що доходи від ІТ зростуть з 6 до 16,5 млрд доларів у наступні п'ять років, URL: [HTTPS://WWW.EPRAVDA.COM.UA/NEWS/2022/02/8/682179/](https://www.epravda.com.ua/news/2022/02/8/682179/) (дата звернення 07.10.2023).

6. Rise Ukraine (2023). URL: <https://www.rise.org.ua/> (дата звернення 07.10.2023).

ВІКТОР МОГИЛІВСЬКИЙ,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

З кожним роком цифрові технології розширюють свій вплив. Сьогодні вони перетнули ІТ-сектор і поступово увійшли в усі інші сектори. Управління персоналом або як його сьогодні називають HR, також надійно увібрало всі сучасні технології.

Перш за все, автоматизація управління персоналом відбувається через автоматизацію операцій і виробничих процесів, при яких складні управлінські ситуації стають загальним процесом компанії, а не відповідальністю окремих осіб. Відділ кадрів таких компаній є не тільки виконавцем певних завдань, але і бізнес-партнером, важливою частиною роботи організації, яка відповідає за те, щоб сучасне виробництво мало ресурси, достатню кількість кадрів для забезпечення їх підтримки та розвитку.

Перехід на цифрові технології в HR-послугах також істотно змінив ринок праці в Україні. По-перше, сьогодні практично кожна компанія прагне знайти співробітників, які володіють цифровими технологіями. Навіть, здавалося б, звичайний бухгалтер, шукаючи роботу сьогодні, повинен мати не тільки звичні програми, а й додаткові програмні засоби, які дозволяють компанії отримувати звіти, прогнози та рекомендації в популярних форматах.

Сучасний ринок праці характеризується серйозними змінами у вимогах до спеціалістів, оскільки велика кількість операцій, які виконуватимуться у виробничих процесах, відбуваються в контексті використання комп'ютерних технологій. При цьому важливою навичкою майже серед усіх спеціальностей із середнім рівнем кваліфікації є аналіз даних. Уміння працювати з великими обсягами інформації дозволяє компаніям покращувати якість прогнозування попиту, вдосконалювати процеси тощо.

В умовах нового етапу економічного розвитку працівники з відповідними цифровими навичками особливо цінні для бізнесу. Для того, щоб дати виконувати їм якусь справу, то необхідно звернути особливу увагу на політику працівників, яка є основним джерелом і інструментом динамізму та невизначеного розвитку.

Згідно зі звітом Міністерства цифрової трансформації України, в середньому по Україні близько 56,8% працюючих мають достатній або вищий рівень інформаційних навичок, а близько 43,3% не мають їх взагалі. Цей аргумент говорить про те, що рівень цифрових навичок безпосередньо впливає на рівень зайнятості. При цьому цифрові навички сучасних працівників включають можливість вільного пошуку інформації та спілкування в Інтернеті, але певною мірою володіння специфічним програмним забезпеченням, необхідним компаніям. Сьогодні, фактично, щоб знайти роботу із зарплатою вище середнього, люди повинні володіти цифровими навичками. Однак насправді в Україні недостатньо людей, які б забезпечили прискорення економічного розвитку за рахунок використання цифрових технологій.

Аналіз статистичних даних Міжнародного бюро праці також свідчить про те, що ринок праці України сьогодні все ще має джерело низькокваліфікованих працівників, але з 2005 року відбувається поступова зміна ринку праці на середньокваліфікованих працівників і висококваліфікованих робітників. Цікавою є також інформація про розподіл трудових ресурсів. Статистика свідчить, що працівники середньої та вищої кваліфікації – це переважно чоловіки. Водночас жінки продовжують домінувати на ринку некваліфікованої праці і у цих умовах необхідно звернути особливу увагу на те, що в Україні зростає дефіцит кваліфікованих робітників. Така ж ситуація у світі, де Україна все більше підключається до міжнародного процесу та використовує Інтернет, що дозволяє розширити ринок надання кваліфікованої роботи за межі ринку праці України. Наприклад, за даними ВЕФ [2], сьогодні в США відкрито понад 10 000 вакансій у сфері інформаційних технологій з PhD. До 2030 року в Європі, за даними McKinsey [3], новий робочий час збільшиться на 20%, а час використання технологічних можливостей – на 65%.

Ці ринки праці потребуватимуть кваліфікованих трудових ресурсів, а песимістична політика України щодо розвитку інформаційного сектору створить умови для більшого потоку трудових ресурсів в Україні, тому проблема ефективного управління робочою силою постане швидко. в недалекому майбутньому.

Оцінюючи сучасний рівень роботи, слід зазначити, що автоматизація управління персоналом в Україні відбувається досить нерівномірно.

Більшість підприємств не тільки використовують автоматизовані системи управління співробітниками, але й загалом побудовані на простих виробничих процесах, характерних для галузевого стандарту економічного розвитку. Якщо говорити про сектор передових технологій, то тут можна знайти гарні практичні приклади використання автоматизованих систем управління персоналом. Такі методи необхідно розвивати при формуванні політики управління персоналом українських компаній, а якщо говорити про управління персоналом в компаніях, які використовують інформаційні технології у

виробничому процесі, то сьогодні більшість міжнародних компаній або компаній з великим штатом працівників вже перейшли на частково автоматизовані процеси управління персоналом [1].

Отже, сучасні виробничі системи, якими сьогодні характеризуються передові галузі економіки, вже знаходяться на найвищому рівні впровадження автоматизованих систем управління персоналом. Однак реальність ринку праці така, що таких організацій багато, і основний ринок праці складають некваліфіковані працівники, які не мають достатньо навичок для формування ефективних команд.

Аналізуючи інформацію для цих цілей, аналіз стає важливим інструментом у цифровій економіці та дозволяє вирішувати наступні завдання:

- 1) стандартизація та вдосконалення корпоративних стандартів;
- 2) виявити найбільш перспективних працівників, від яких залежить розвиток компанії;
- 3) створити клієнтоорієнтований продукт, де акцент робиться не тільки на зовнішніх споживачів, а й на інших працівників, задіяних у виробничому процесі.

Саме тому відділ управління персоналом постійно розробляє важливі соціальні проекти, які зміцнюють імідж компанії, що дозволить знайти більш кваліфікованих співробітників для вирішення поставлених завдань.

Список використаних джерел:

1. Дашко І. М., Михайліченко Л. В. Features of the use of innovative technologies in the personnel management system. *Економічний форум: науковий журнал*. 2023. № 2. Рр. 3-10. URL: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/issue/view/40
2. The Future of Jobs Report 2018. WEF. 2018. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobsreport-2018>
3. Skill shift: Automation and the future of the workforce. McKinsey. 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shiftautomation-and-the-future-of-the-workforce>

НАТАЛІЯ МОСКАЛЬ,
канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і аудиту
Львівський національний університет ім. І. Франка, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА АУДИТОРСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

В умовах сучасного бізнес-середовища аудит відіграє важливу роль. За роки існування аудиторської професії аудит став дієвим механізмом забезпечення прозорості, добросовісності та стабільності економічних суб'єктів. Сучасні облікові системи та програмні продукти дозволяють збирати, обробляти та аналізувати великі обсяги даних з високою точністю та ефективністю. Використання штучного інтелекту, машинного навчання, аналізу великих даних (Big Data), роботи з хмарними сервісами та іншими цифровими інструментами стали нормою в аудиторській практиці.

Цифрові технології спрощують процеси аудиту, допомагають виявляти ризики та недоліки в фінансовій звітності, а також забезпечують швидкість та точність в роботі аудиторів. Важливим аспектом є можливість аналізу фінансових даних в режимі реального часу, що дозволяє бізнесу приймати оперативні рішення на основі об'єктивної інформації.

Аналіз наукових джерел та сучасної практики аудиту в Україні свідчить про перехід від використання паперових аудиторських документів та неспеціалізованих програмних продуктів, таких як MS Word, Excel до використання новітніх цифрових технологій. Великі аудиторські фірми України та міжнародні мережі активно застосовують сучасні розробки, а малі фірми перебувають у пошуку варіантів впровадження. Різні аспекти використання цифрових технологій в аудиті представили у своїх працях такі науковці та практики: С. Семенова, М. Нежива, В. Міняйло, Є. Карпенко, О. Коба, О. Скаско, В. Воськало, Т. Хомуляк, І. Манчур, М. Попович, В. Плаксієнко, І. Назаренко, Н. Шишкова, Н. Коверко, С. Онешко, О. Кондратюк, О. Руденко та ін. Розглянемо детальніше вплив цифрових технологій на аудиторську діяльність в Україні, переваги та виклики, які супроводжують цей процес.

Цифрові технології в аудиті відіграють важливу роль у зборі, обробці, аналізі та інтерпретації даних [1, с. 65]. Однією з ключових переваг є можливість аудитора працювати з великими обсягами даних. Аналітика даних дозволяє аудиторам ідентифікувати аномалії, виявляти потенційні ризики та недоліки в фінансовій звітності, і підвищує загальну точність та об'єктивність аудиту.

Штучний інтелект (ШІ) та машинне навчання (МН) трансформують аудит, роблячи його більш точним і ефективним. Системи ШІ можуть аналізувати великі обсяги даних, розпізнавати патерни та виявляти аномалії без участі людини. Наприклад, алгоритми МН можуть передбачити потенційні ризики та незвичайні тенденції на основі історичних даних. Використання ШІ знижує ризики помилок та спрощує процесу аудиту. Аудитори можуть концентруватися на аналізі важливих аспектів, в той час як завдання рутинної перевірки виконуються автоматично.

Цифрові технології дозволяють автоматизувати багато аудиторських процесів, що призводить до значного збільшення ефективності та швидкості проведення аудиту. Наприклад, автоматизовані системи можуть самостійно вибирати тестові вибірки, проводити аналізи та створювати звіти [2, с. 124]. Це веде до скорочення часу, необхідного для завершення аудиторських завдань, і зменшення фінансового навантаження на клієнтів.

Завдяки ефективній роботі з цифровими інструментами аудиторські фірми можуть конкурувати на ринку, пропонуючи більш ефективні та доступні послуги, що відповідають високим стандартам якості.

Аудитори мають можливість користуватися спеціалізованими програмними засобами для обробки та аналізу фінансової інформації, такими як аудиторські пакети та аналітичне програмне забезпечення (CaseWare IDEA, ACL Analytics, TeamMate, IDEA, Wolters Kluwer CCH Axcress, SAP Audit Management). Деякі з цих програм розвиваються індивідуально аудиторськими фірмами, тоді як інші є загальнодоступними рішеннями на ринку. Також використовують інструменти для роботи з великими обсягами даних, які

включають в себе ШІ та МН, такі як Python, R, та SAS. Ці інструменти дозволяють аудиторам створювати складні моделі аналізу даних та виявляти взаємозв'язки, які раніше було складно виявити [1, с. 67].

Переваги використання цифрових технологій в аудиті:

- підвищення точності та об'єктивності аудиторських перевірок;
- збільшення швидкості та ефективності аудиторського процесу;
- підвищення якості аналізу фінансової звітності та виявлення ризиків;
- розширення можливостей аналізу великих обсягів даних.

Розглянемо детальніше ці переваги. Використання цифрових технологій в аудиті дозволяє значно підвищити точність та об'єктивність аудиторських перевірок. Автоматизація процесів дозволяє уникнути людських помилок, які можуть виникнути при рутинних операціях. Цифрові інструменти ретельно аналізують фінансові дані, забезпечуючи велику довіру до результатів аудиту. Крім того, об'єктивність аудиторських перевірок підвищується завдяки відсутності впливу особистих інтересів аудитора.

Цифрові технології значно прискорюють аудиторський процес. Завдяки автоматизації, аудитори можуть виконувати більше завдань за короткий період часу, скорочуючи терміни проведення аудиту. Відповідно, це робить аудит більш ефективним та доступним для клієнтів. Зберігання інформації в цифровому форматі робить доступ до неї більш простим та зручним, зменшуючи час, потрібний для пошуку та аналізу даних [3, с. 58].

Цифрові технології дозволяють здійснювати більш глибокий та деталізований аналіз фінансової звітності. Штучний інтелект може ідентифікувати недоліки та аномалії, які можуть залишитися непоміченими при традиційних методах. Ризики виявляються швидше та з більшою точністю завдяки аналізу великих обсягів даних. Це допомагає підприємствам управляти ризиками та вчасно реагувати на можливі проблеми.

Цифрові технології надають аудиторам доступ до великих обсягів даних, які раніше було складно обробляти. Аналіз великих обсягів даних (Big Data) дозволяє виявляти тенденції та закономірності, які можуть бути недоступні при

традиційних методах. Це допомагає аудиторам більш повно та об'єктивно оцінювати фінансовий стан підприємства та виявляти можливі ризики [3, с. 59].

Виклики впровадження цифрових технологій в аудит:

- забезпечення конфіденційності та безпеки даних;
- необхідність підготовки аудиторських команд до роботи з цифровими інструментами;
- велика вартість впровадження та підтримки цифрових технологій;
- недостатнє нормативне регулювання та етичні питання, пов'язані з використанням цифрових інструментів.

Одним із найсуттєвіших викликів впровадження цифрових технологій в аудит є забезпечення конфіденційності та безпеки фінансових даних. Використання цифрових платформ і інструментів може збільшити ризик несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації, а також може стати джерелом загрози для цілісності та конфіденційності даних. Аудитори повинні докладати максимальних зусиль для захисту даних та використовувати сучасні методи шифрування, заходи аутентифікації та інші технічні засоби для забезпечення безпеки.

Впровадження цифрових технологій вимагає підготовки аудиторських команд до роботи з новими інструментами та програмами [1, с. 66]. Це означає навчання аудиторів використовувати цифрові інструменти, розуміти їхні можливості та обмеження, а також враховувати етичні аспекти при їхньому використанні. Підготовка може займати час і вимагати фінансових витрат, але вона є необхідною для успішної імплементації цифрових технологій.

Впровадження та підтримка цифрових технологій в аудиті зазвичай є дорогими. Вартість придбання програмного забезпечення, навчання персоналу та інфраструктури може створити фінансове обтяження для аудиторських фірм, особливо для малих. У багатьох випадках, ефективне впровадження цифрових технологій вимагає великих інвестицій [3, с. 60]. На нашу думку, значна вартість є основною перешкодою для використання сучасних технологій малими аудиторськими фірмами в Україні.

Впровадження цифрових технологій в аудиті викликає питання нормативного регулювання та етики. Наприклад, як забезпечити дотримання стандартів аудиту під час використання штучного інтелекту? Як зберегти незалежність та об'єктивність аудиторського процесу в умовах автоматизації? Ці питання потребують вирішення на державному та міжнародному рівнях.

Підсумовуючи варто зазначити, що цифрова трансформація аудиту має потенціал створити безліч переваг, таких як підвищення точності, ефективності та доступності аудиторських послуг. Однак вона також створює значні виклики, такі як забезпечення конфіденційності та безпеки даних, підготовка аудиторських команд до роботи з цифровими інструментами, велика вартість впровадження та підтримки технологій, а також регуляторні та етичні питання. Зрештою, розвиток аудиторської діяльності вимагатиме поєднання технологічних знань та професійної експертизи. Аудитори, які зможуть успішно адаптуватися до цих змін та постійно розвивати свої навички, матимуть можливість надавати більш якісні та цінні аудиторські послуги в умовах цифрової епохи.

Список використаних джерел

1. Онешко С. В., Вітер С. А., Вірмейчик А. М. Стратегія розвитку аудиту в умовах цифрової економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 15. С. 64-69.
2. Нежива М., Міняйло В. Діджиталізація аудиту в умовах COVID-19. *Вісник КНЕТУ*. 2020. Т. 131, № 3. С. 123–134.
3. Карпенко Є. А., Коба О. В. Підвищення якості аудиту в умовах діджиталізації. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2022. Вип. 1(01). С. 56-61.

СВІТЛАНА МОТЧАНОВА,
здобувачка другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор, професор кафедри управління
персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ У СФЕРІ HR

Цифрові тренди пов'язані зі змінами в управлінні на основі технологій Інтернету, штучного інтелекту, блокчейну, машинного навчання, Індустрії 4.0, великих даних у всіх сферах суспільного життя [2; 3]. Такі зміни відіграють особливу роль у HR, завдяки чому пропонуються нові стратегії вирішення організаційних проблем. І навіть у 21 ст. багато організацій продовжують використовувати застарілі системи управління кадрами та заробітної плати, а основні дані про співробітників часто зберігаються в обмежених форматах даних, що унеможлиблює підтримку та координацію всіх HR-процесів протягом усього життя співробітника. У більшості випадків різні служби регіону також не можуть швидко та ефективно порівнювати дані про надані послуги державного управління, тому дана тема у HR-процесах щодо впливу цифровізації є доречною та своєчасною, особливо в Україні.

Цифрова економіка підвищила актуальність підвищення продуктивності робочої сили за рахунок змін у методах управління людьми. Компанії, які активно впроваджують зміни в управлінні персоналом, не втрачають конкурентоспроможності на ринку та займають лідируючі позиції у своїх сферах діяльності. Загалом цифровізація управління людськими ресурсами пройшла певні етапи розвитку – від управління персоналом із великою обліковою функцією до управління людським капіталом із акцентом на створення конкурентної переваги.

Цифрова трансформація HR змінює спосіб роботи HR завдяки використанню даних у всіх сферах, зокрема: нарахування заробітної плати, управління продуктивністю, навчання та розвиток, винагороди, винагорода, мотивація та підбір персоналу.

Необхідно зазначити, що корпоративні сайти вважаються найважливішою частиною рекрутингу, а система відстеження заявок – наступним пріоритетом. Роль HR-команд у цифровій трансформації:

1) відповідати за трансформацію з використанням автоматизації та оцифрування на базі Big Data;

2) HR у тісній співпраці з IT-відділом керує цифровою трансформацією самої організації для підтримки екосистеми цифрового розвитку. Це вимагає створення «цифрового мислення» серед співробітників для покращення процесів і підвищення продуктивності праці [4].

Збільшення в усьому світі кількості мережевих команд і працівників, які працюють за короткостроковими контрактами, дозволяє багатьом галузям швидко впроваджувати бізнес-процеси на основі трансформації кадрів. У сьогоднішньому сучасному світі для співробітників створені надзвичайні можливості, які допомагають трансформувати будь-яку організацію в цифрову стратегію, управління талантами, робоче місце та організаційні стратегії, які збільшують конкурентну перевагу. І якщо керівники відділу кадрів бажають переосмислити свою важливу роль і допомогти своїм компаніям досягти успіху, то у компанії є шанс на довгострокове зростання в неспокійному світі [1].

Компанії не можуть просто впроваджувати нові технології та очікувати позитивних результатів розвитку бізнесу без урахування способу виконання роботи та очікувань співробітників. Лідери, які змінюють мислення співробітників і розвивають культуру інновацій у людей, закладають міцну основу для цифрової трансформації. З іншого боку, цифрова інфраструктура має бути способом вимірювання, моніторингу та управління досвідом, отриманим працівниками [5].

Аналізуючи період COVID-19, то можна сказати, що проблеми віддаленого управління людьми під час глобальної пандемії COVID-19 збільшили потребу кожного бізнесу застосовувати саме цифрові методи управління персоналом і вивчати найкращі практики, оскільки це стало питанням безпеки в нових ситуаціях [1].

Таким чином, цифровізація суспільства сильно змінила життя людей і відкрила нові можливості у сфері HR. На будь-якому етапі цифрового розвитку в будь-якій організації стратегія управління людьми та IT-персоналу знаходяться в середині стратегічних пріоритетів, які визначають довгострокові вимоги розвитку. Цифрове перетворення HR впливає на всі види бізнесу, від великих корпорацій до найменших малих підприємств. Це включає в себе перехід від довгострокових і традиційно використовуваних ресурсів, інструментів і процесів (наприклад, картотеки та списки контактів) до цифрового способу зберігання інформації, і в 2020 році світ пережив масштабні зміни в HR, тому багато компаній досягли саме успіху в цифрових рішеннях, які допомагають їм ефективно працювати віддалено через кризу COVID-19.

Список використаних джерел:

1. Дашко І., Михайліченко Л. Цифровізація економіки в умовах пандемії Covid-19 як стратегічна платформа розвитку економіки держави. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2148>
2. Длугопольська Т. І., Гук Ю. В. Цифрова трансформація у сфері HR: напрями, проблеми та можливості. *Причерноморські економічні студії*. 2021. Вип. 62. С. 13-18.
3. Testing the fruitfulness of the institutional environment for the development of innovative entrepreneurial universities in Ukraine. A. Stavytskyy et al. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17. Issue 4. P. 274-288.
4. Kniazieva T., Podolskyi R., Arakelova I., Dashko I. Anastasiia Mohylova. Marketing Technology in the Context of Digitalization: Features and Trends in Ukraine. *Economic Alternatives*. 2023. Vol. 29. Issue 2. Pp. 409-423. URL: <https://www.unwe.bg/eajournal/en/journalissues/article/27333>
5. Using blockchain technology for boost cyber security. A. Farion et al. *9th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (5-7 June 2019)*. Ceske Budejovice, Czech Republic, 2019. P. 452-455.

ІРИНА МУРАШКО,
канд. екон. наук, доцент кафедри управління підприємницькою
та туристичною діяльністю,
Ізмаїльський державний гуманітарний університет, Україна
ТЕТЯНА МЕТІЛЬ,
канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри
управління підприємницькою та туристичною діяльністю,
Ізмаїльський державний гуманітарний університет, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ У БІЗНЕСІ

Цифровізація є важливою тенденцією розвитку людства, яка сприяє зростанню ефективності та якості управління, виробництва та соціально-економічного розвитку загалом.

Цифровізація сприяє розвитку всіх галузей економіки та суспільства, зокрема:

– у сфері торгівлі розвиток інтернет-торгівлі сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємств, надаючи при цьому широкі можливості для задоволення попиту на певні товари від певних виробників, незалежно від місця розташування продавця;

– цифрові технології сприяють підвищенню якості освіти, зниженню витрат, поліпшенню доступу до освіти (через впровадження та розвиток дистанційного навчання), фінансових послуг (через такі розробки, як інтернет-банкінг) та охорони здоров'я (через впровадження електронних систем охорони здоров'я), а також полегшенню доступу до державних послуг, підвищенню ефективності діяльності органів влади та прозорості діяльності уряду.

– активне впровадження та розвиток цифрових технологій підвищує ефективність прийняття управлінських рішень на всіх рівнях управління; цьому сприяють програми цифрового документообігу, інжинірингу, бухгалтерського обліку, управління персоналом та інші програми автоматизації бізнес-процесів, які скорочують виробничий процес і час на отримання інформації, необхідної для забезпечення прийняття управлінських рішень.

Активне впровадження цифрових технологій у бізнесі та в усі сфери життя у цілому має ряд переваг (рис. 1)

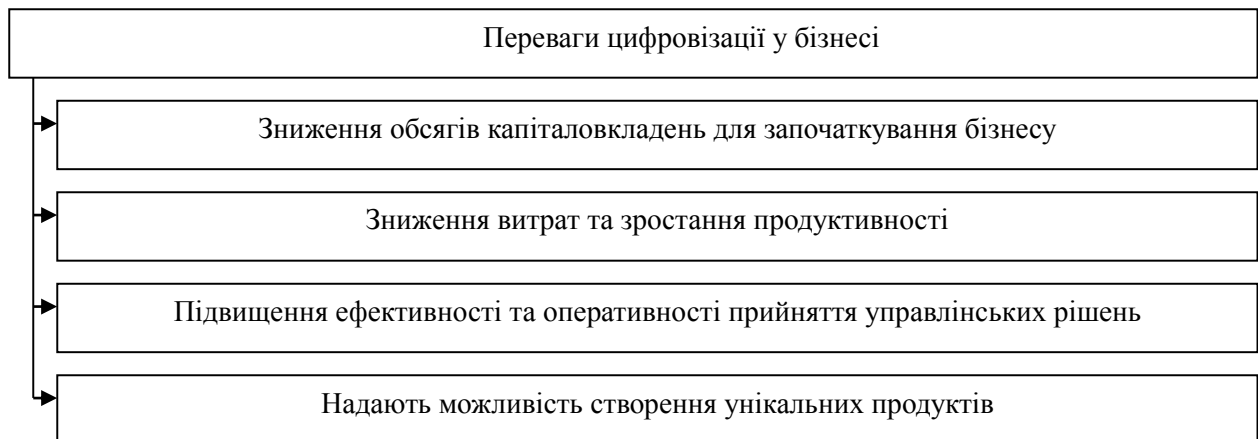


Рис. 1. Переваги цифровізації у бізнесі

Примітка: розроблено авторами за даними [1-4]

Розвиток та активна інтеграція цифрових технологій у соціально-економічне життя суспільства сприяє не лише змінам у виробничих технологіях, але й культурним змінам у виробництві, споживанні, комунікації та управлінні.

Поряд з великою кількістю переваг, цифровізація також характеризується рядом викликів, які часто негативно сприймаються бізнесом та суспільством (рис. 2).

Одним із викликів цифровізації є звільнення працівників через автоматизацію робочих місць та зменшення потреби в працівниках. Це призводить до масового безробіття, зниження доходів і платоспроможного попиту в національній економіці, що має негативні наслідки для розвитку економічної системи в цілому.

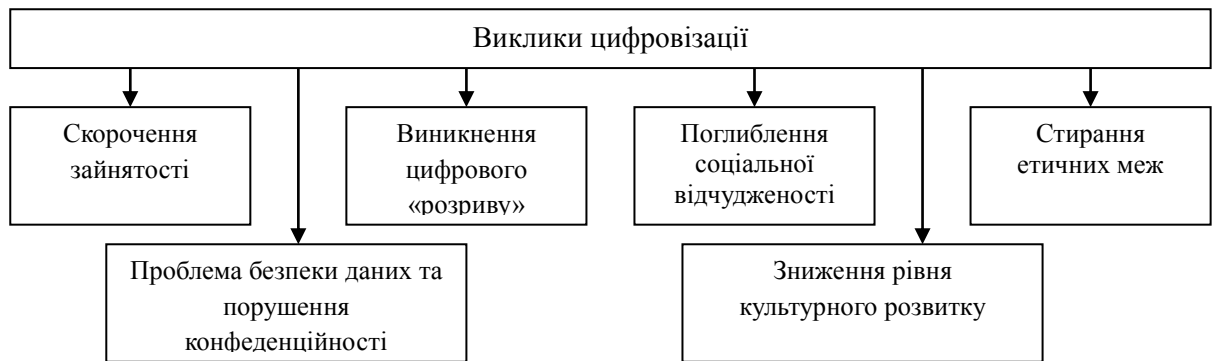


Рис. 2. Виклики цифровізації

Примітка: розроблено авторами за даними [1-4]

Іншою проблемою, пов'язаною з впровадженням цифрових технологій, є нерівний доступ до цифрових технологій як на національному, так і на глобальному рівні, різний рівень обізнаності та навичок використання цифрових технологій, а також потенційна небезпека використання цифрових технологій.

Важливим питанням цифровізації є забезпечення безпеки цифрових даних та конфіденційної інформації, а також захист прав на приватне життя.

Як показала пандемія Covid, активна цифровізація всіх видів діяльності в людському суспільстві призводить до посилення соціальної ізоляції та зниження культурного розвитку.

Ще однією проблемою, з якою може зіткнутися людство в контексті цифровізації, є неконтрольований розвиток штучного інтелекту.

На сьогоднішній день науковцями та практиками були розроблені ряд заходів для подолання викликів цифровізації (табл. 1).

Таблиця 1 – Заходи подолання викликів цифровізації

Захід	Зміст заходу
1	2
Забезпечення міжнародної цифрової сумісності	Розробка глобальних правил застосування цифрових технологій з урахуванням економічних, культурних, соціальних та політичних особливостей розвитку різних країн

1	2
Подолання цифрового «розриву» між країнами	Розробка міжнародних, національних нормативних документів і технологій для досягнення мети зменшення цифрового «розриву» між різними країнами, серед різних соціальних груп у межах країни
Розроблення надійних технологій	Забезпечується розробкою та впровадженням цифрових технологій для зменшення їх вартості, широкому поширенню серед населення, доступності бізнесу, збереженню даних
Створення цифрової платформи на міжнародному рівні	Зазначена цифрова платформа реалізує мету вирішення негативних проявів цифровізації, зокрема цифрової нерівності країн, а також груп у суспільстві, проблем щодо безпеки даних, конфіденційності інформації
Покращення рівня статистичних досліджень щодо процесів цифровізації	Досягнення більш ефективного статистичного дослідження процесів цифровізації (на рівнях підприємства, домогосподарств), відстежування та визначення соціальних та економічних наслідків впровадження цифрових технологій
Створення фонду підтримки цифрового розвитку	Кошти фонду підтримки цифрового розвитку спрямовуються на розвиток цифрової інфраструктури та цифрової освіти менш розвинених країнах

Примітка: розроблено авторами за даними [1-4]

Таким чином, цифровізація бізнесу сприяє підвищенню якості управління, виробництва та соціально-економічного розвитку у цілому. Разом з тим, необхідно урахувати наявні виклики цифровізації, своєчасно розроблювати та впроваджувати заходи щодо їх подолання.

Список використаних джерел:

1. Вдовиченко Ю. В. Цифрові технології як основа та рушійна сила розвитку сучасної глобальної економіки. *Економіка та держава*. 2018. № 1. С. 79-82.
2. Нікітін Ю. О., Кульчицький О. І. Цифрова парадигма як основа визначень: цифровий бізнес, цифрове підприємство, цифрова трансформація. *Маркетинг і цифрові технології*. 2019. № 4. Том 3.
3. Ткачук В. О., Обіход С. В., Зіміна М. П. Цифровізація бізнес-процесів в умовах переходу в діджитал-середовище. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 47. С. 116-122. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure47-22>
4. Ткачук Г. О. Цифрові трансформації: взаємозв'язок із системою економічної безпеки підприємства. *Економіка харчової промисловості*. 2019. Випуск 4. Том 11. с. 42-50. DOI: [10.15673/ie.v11i4.1545](https://doi.org/10.15673/ie.v11i4.1545)

ЮЛІЯ ОГРЕНИЧ,
докт. екон. наук, доцент, професор кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Запорізький національний університет, Україна
ДАНИЛО МАТВІЄНКО,
здобувач вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна

ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах сьогодення здійснення контролю є важливим завданням на рівні держави, що забезпечує реалізацію генеральної стратегії її розвитку, гарантує безпеку та стабільність. Держава забезпечує здійснення контролю на різних рівнях шляхом проведення моніторингу, перевірок та ін. Поряд зі здійсненням державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів важливим питанням є не лише підвищення ефективності, дієвості перевірок, але й їх вдосконалення шляхом використання цифрових технологій. Все це дозволить забезпечити прозорість, дієвість, ефективність державного фінансового контролю на різних рівнях.

Бюджет є планом доходів та витрат, відповідно до якого визначаються можливості, потреби, перспективи та напрямки розвитку держави, регіону або окремого суб'єкта господарювання. Контроль за виконанням бюджетів державного та місцевого рівнів покладається на органи державного фінансового контролю, тобто Державну казначейську службу України, Рахункову палату, а також Державну аудиторську службу України та ін. Функції, права та обов'язки даних органів закріплені на законодавчому рівні, зокрема Законом України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні» [2].

Постійний розвиток цифрових технологій обумовлює необхідність вдосконалення державних процесів, тобто переведення ряду послуг в

електронний режим, автоматизацію державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів України. Даний процес дозволяє отримати значні переваги у порівнянні із класичними державними послугами. Зокрема, серед таких переваг слід виділити уникнення бюрократії та значне зниження ймовірності корупції.

Україна має знані досягнення та напрацювання в сфері цифровізації. Віце-прем'єр-міністр та Міністр цифрової трансформації Михайло Федоров зазначав, що «цифровізація – це поступове перетворення усіх державних послуг на зручні онлайн-сервіси. Цифрова трансформація – це те, що сьогодні виділяє нас у світі. Ми будемо цифрову державу. Державу, яка стає сервісом. Без бюрократії, черг та корупції» [1].

У листопаді 2021 року, з метою посилення цифрового розвитку України, Кабінет Міністрів України ухвалив «розпорядження Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації» [3]. Дане розпорядження включає визначення повноважень та конкретних завдань окремих органів та установ, що забезпечують управління державними фінансами, з метою збільшення рівня цифровізації регіонів України.

В контексті розпорядження визначені етапи реалізації самої стратегії та цифрового розвитку системи управління державними фінансами України. Важливим є виділення доцільності впровадження цифрових технологій, необхідність організації та забезпечення навчання кваліфікованого персоналу, а також забезпечення можливості співпраці суб'єктів «Єдиної інформаційно-телекомунікаційної системи управління державними фінансами» [3] з організаціями. Даний підхід дозволить уникнути надмірних витрат державних коштів, а також зменшити ймовірність виникнення конфліктних ситуацій через відсутність налагодженого взаємозв'язку між суб'єктами.

Як зазначалося вище, Рахункова палата є одним із органів, що приймає участь у забезпеченні державного фінансового контролю. Враховуючи дані

рис. 1, можна відзначити змінну динаміку обсягу перевірених бюджетних коштів, кількості перевірок, перевірених об'єктів та виявлених порушень за різними сферами прояву.

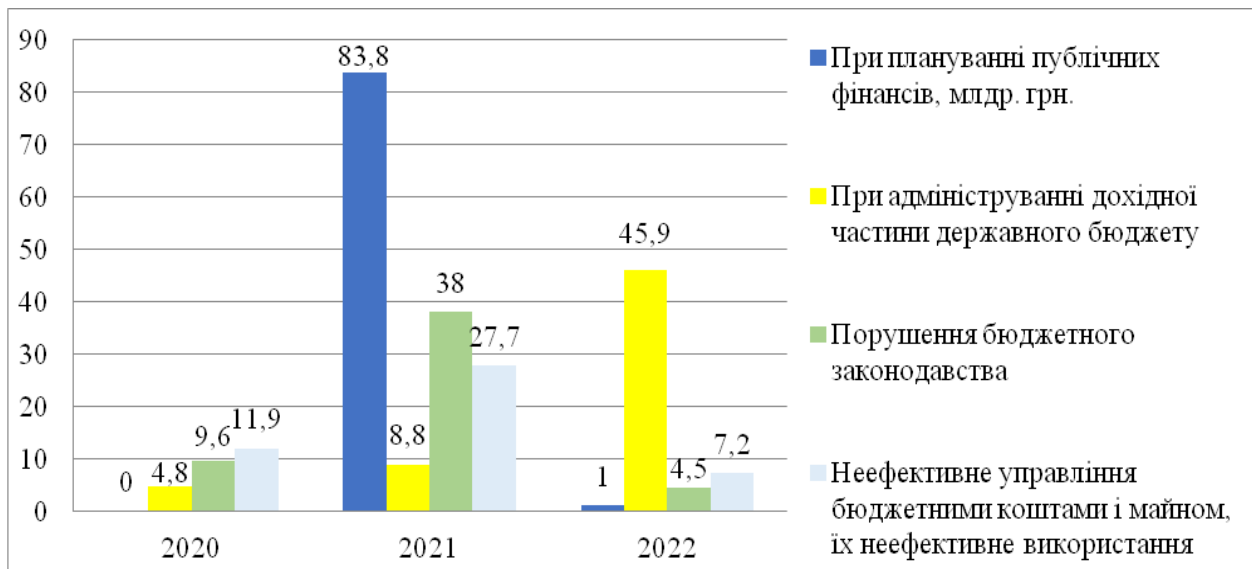


Рис. 1. Виявлені Рахунковою палатою порушення і недоліки під час управління публічними фінансами за 2020-2022 рр., млрд. грн.

Примітка: побудовано на основі [5]

На підставі даних рис. 1 можна зазначити, що суттєвий обсяг порушень у 2021 р. спостерігається в рамках планування публічних фінансів, на другому місці – порушення бюджетного законодавства. Поряд з цим, у 2022 р. ключовим напрямком виявлених порушень є адміністрування дохідної частини державного бюджету. Слід відзначити, що у 2022 р. відбулися послаблення у питанні державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів, що обумовлено вимогами воєнного стану.

Міністерство цифрової трансформації України щорічно проводить дослідження рівня цифрової трансформації регіонів України та надає відповідні дані (рис. 2).

Результати проведеного дослідження за 2022 р. дозволяють відзначити, що індекс цифрового розвитку у межах України становить 0,65 бали з 1 можливого. Найвище значення мають Дніпропетровська, Тернопільська та Одеська області.

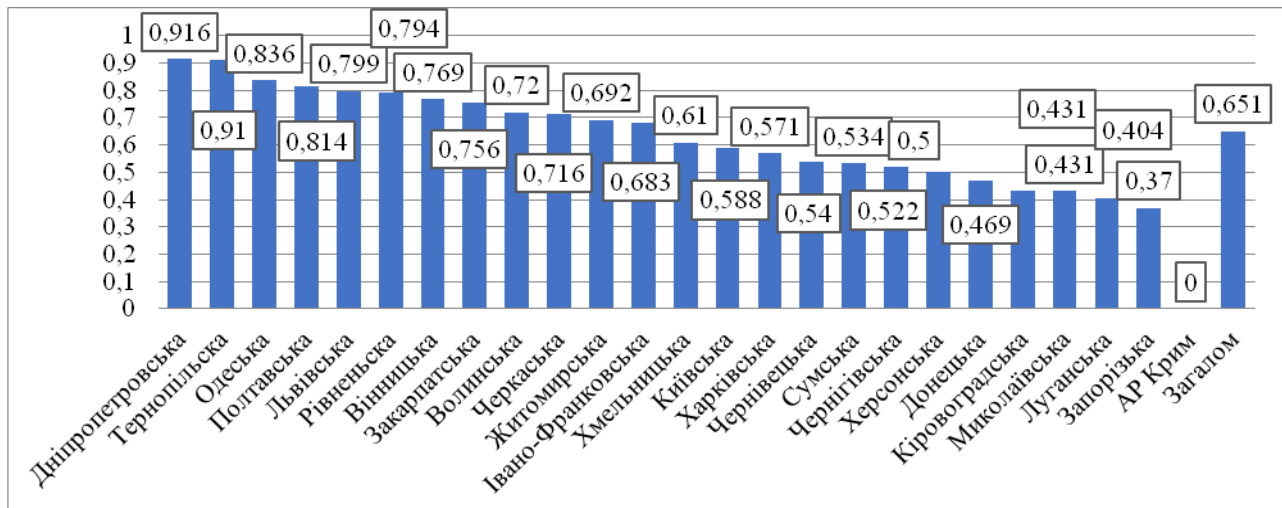


Рис. 2. Індекс цифрової трансформації регіонів України за 2022 р.
Примітка: побудовано на основі [4]

В розрізі забезпечення державного фінансового контролю виконання місцевих бюджетів слід зазначити перелік проблем даного процесу. Дані проблеми включають недосконалість законодавчої бази, що породжує дублювання окремих функцій декількома органами контролю; недостатню ефективність інформаційно-технічного, організаційного та методологічного забезпечення. Цифровізація дозволяє вирішити ряд проблем, що у перспективі дозволить суттєво збільшити дієвість державного фінансового контролю.

Серед можливих способів покращення державного фінансового контролю в умовах цифровізації економіки слід виокремити створення відокремлених підрозділів органів контролю на рівні громад, створення єдиної автоматизованої бази даних. Створення такої бази даних передбачено стратегією цифрового розвитку України та її використання, у поєднанні із штучним інтелектом, дозволить автоматизувати процес збору, обробки, аналізу та надання необхідної інформації суб'єктам контролю. Доцільно відзначити потенціал такої системи в розрізі виявлення та повідомлення органів державного фінансового контролю про порушення бюджетного законодавства або нецільове використання бюджетних коштів розпорядниками на місцевому рівні. Крім того, стратегія розвитку передбачає навчання та підготовку

кваліфікованого персоналу для ефективного функціонування системи управління державними фінансами.

Таким чином, впровадження цифрових технологій, в розрізі державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів, є перспективним напрямом, що дозволить підвищити ефективність та результативність процесу контролю. Україна має значні напрацювання у даному питанні та потенціал, який підкріплений технологічною та кадровою базою. Задля підвищення ефективності державного фінансового контролю за виконанням місцевих бюджетів доцільним є дослідження досвіду іноземних країн щодо здійснення та цифровізації даного процесу.

Список використаних джерел

1. Федоров М. Цифровізація – це поступове перетворення усіх державних послуг на зручні онлайн-сервіси. Міністерство цифрової трансформації України. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/mihajlo-fedorov-cifrovizaciya-ce-postupove-peretvorennya-usih-derzhavnih-poslug-na-zruchni-onlajn-servisi>.

2. Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 26.01.1993 р. № 2939-XII. Дата оновлення: 19.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text>.

3. Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.11.2021 р. № 1467-р. Дата оновлення: 11.04.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-r#Text>.

4. Результати цифрової трансформації в регіонах України. *Міністерство цифрової трансформації України*. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/rezultati-tsifrovoi-transformatsii-v-regionakh-ukraini-1>.

5. Річні звіти. *Рахункова палата*. URL: <http://rp.gov.ua/Activity/Reports/>.

АННА ПАВЛЕНКО,
здобувачка вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна
ОЛЕКСАНДР ЛЕПЬОХІН,
канд. економ. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКУ

Спочатку COVID-19, а потім повномасштабна російсько-українська війна завдали потужних ударів, зокрема по банківській системі України. Кожен банк пройшов випробування на міцність набагато серйозніше, ніж будь-який стрес-тест, при цьому деякі банки не витримали, були визнані регулятором неплатоспроможними та ліквідовані згодом. Однак більшість банків України продемонстрували надзвичайний потенціал витривалості, що свідчить про досить високий рівень їхньої фінансово-економічної безпеки.

Втім це не привід вдовольнятися досягнутими результатами, триває війна через російське підступне вторгнення, загострюється вплив банківських ризиків на систему фінансово-економічної безпеки банків, як і на фінансову стабільність банківської системи України в цілому. Розв'язання цих проблем має також відбуватися системно, на засадах сучасних можливостей, які зумовлені цифровою трансформацією економіки.

Так, сучасні цифрові технології відіграють вирішальну роль у розвитку банківської системи України. Шляхом їх застосування банки мають можливість надавати клієнтам нові сучасні банківські продукти та фінансові послуги [2].

Цифровізація діяльності банків має значну кореляцію із наявними науковими розробками та дослідженнями у галузі інформаційних технологій. Суттєвий вплив на розвиток цифровізації банків має наявність кваліфікованих кадрів, банківських фахівців, які опанували інформаційні технології та програми штучного інтелекту [1].

Наразі в Україні найбільш активно впроваджують цифровізацію системно важливі банки. Перспективи досліджень теми діджиталізації банківської діяльності полягають у розробці теоретичних і практичних рекомендацій, спрямованих на використання цифрових технологій із метою впровадження сучасних підходів управління банківськими ризиками для підвищення конкурентоспроможності банків і забезпечення їхньої фінансово-економічної безпеки навіть усупереч викликам російсько-української війни [4].

З останніх тенденцій, які сприяють ризик-орієнтованому управлінню фінансово-економічною безпекою банків на засадах цифровізації, варто зазначити, що відтепер Національний банк України виконує роль абонента – надавача послуг у Системі BankID НБУ, запровадивши новий онлайн-сервіс – надання інформації з Кредитного реєстру Національного банку України для фізичних осіб. Це дає змогу користувачам системи отримувати в електронній формі інформацію про свої кредити в банках у розмірі від 100 мінімальних заробітних плат (на сьогодні це – 617 тис. грн). Щоб скористатися цим сервісом необхідно мати рахунок у банку, що є учасником Системи BankID НБУ, та авторизуватися на сторінці Кредитного реєстру НБУ [3].

Система BankID Національного банку України – це державна система віддаленої ідентифікації, що забезпечує передавання персональних даних користувачів від банку, в якому відкрито рахунок, до суб'єктів, які надають користувачу послугу. На сьогодні 99,9% власників платіжних карток можуть отримати доступ до широкого спектру дистанційних послуг завдяки використанню цієї системи. Такий приклад демонструє, як запровадження цифрових рішень сприяє підвищенню безпеки банківських клієнтів, з одного боку, а з іншого – сприяє підвищенню фінансово-економічної безпеки банків.

Крім того, сучасні банки запроваджують інноваційні цифрові рішення, спрямовані на ризик-орієнтоване управління фінансово-економічною безпекою в безперервному режимі реального часу, деякі процедури виконуються автоматично, можливе застосування програм штучного інтелекту, проте з цими новаціями треба поводитися обережно, адже йдеться про фінансове

убезпечення мільйонів банківських клієнтів і фінансово-економічну безпеку банків, а також фінансову стабільність банківської системи України.

Список використаних джерел

1. Гулей А. І., Гулей С. А. Цифрова трансформація вітчизняного банківського середовища в умовах розвитку фінтех-екосистеми. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2019. № 1. С. 6-15.

2. Мірошник Р., Кухта І. Діджиталізація банківської системи України в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 49. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-39> (дата звернення: 08.10.2023).

3. Система BankID НБУ в III кварталі 2023 року: попит на використання зростає. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/sistema-bankid-nbu-v-iii-kvartali-2023-roku-popit-na-vikoristannya-zrostaє> (дата звернення: 08.10.2023).

4. Тищенко Д. Цифрова трансформація як драйвер розвитку економіки. *Цифрова економіка та економічна безпека*. 2023. № 4. С. 38-45.

ОЛЬГА ПАНЧЕНКО,
старший викладач,
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут», Україна

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОФЕСІЇ БУХГАЛТЕРА

Цифрова трансформація у сфері фінансів та бухгалтерського обліку прискорилося з початком пандемії COVID-19, яка змінила бізнес-моделі в усьому світі. Для багатьох організацій імпульс був очевидним – упровадження та трансформація цифрових технологій стали основними факторами, що дозволили бізнесу вижити та процвітати навіть тоді, коли суспільство пішло на карантинні заходи, щоб впоратися з кризою у сфері охорони здоров'я [1].

Ролі бухгалтерів еволюціонують від обліковців бізнесу з меншою доданою вартістю до бізнес-партнерів з більшою доданою вартістю зі

стратегічною орієнтацією. Їх цифрові навички також мають вирішальне значення для розробки та впровадження нових технологій, які допомагають організаціям отримати конкурентні переваги [2]. За допомогою ІТ-ресурсів можна консолідувати кілька видів діяльності в одному місці. На основі перенесення високовартісних функцій на онлайн-платформу можна досягти економічної продуктивності [4].

Цифрова трансформація бухгалтерської практики розширює можливості працівників для зв'язку; забезпечує роботу з будь-якої точки світу, де присутній інтернет, та дозволяє отримувати інформацію у зручному вигляді. Загальна цифровізація процесів на підприємстві позитивно впливає на доходи компанії за рахунок покращення ефективності бізнесу, зменшення витрат на утримання робочих місць, економії часу тощо.

Незважаючи на позитивні сторони впровадження цифрових технологій, однією із ключових обмежень є кібербезпека. Yau-Yeung D., Yigitbasioglu O., Green P. розрізняють загальні ризики, пов'язані з хмарним обліком, які відповідають ризикам, зазначеним у літературі з хмарних обчислень, наприклад, сумісність апаратного та програмного забезпечення, стабільність Інтернету/сервера, безпека і втрата даних та специфічні ризики для хмарних систем і служб бухгалтерського обліку [6]. Перед застосуванням цифрових технологій варто переконатися в їх безпеці, зокрема в збереженні конфіденційності даних, які зберігаються «в хмарі».

Інформаційні технології, які зараз називають Індустрією 4.0, пропонують величезний потенціал для сфери бухгалтерського обліку. Багато завдань, які виконують бухгалтери, будуть автоматизовані. Фахівців замінюють роботами у їхніх рутинних завданнях, створюючи більше простору для інших бухгалтерських дій, таких як аналіз даних [3].

Цифрова компетентність сучасного бухгалтера включає поєднання певних умінь і навичок (рис. 1).

Інформаційна грамотність	<ul style="list-style-type: none"> Здатність ідентифікувати бізнес-процеси, фільтрувати, оцінювати, аналізувати дані в режимі реального часу. Упровадження бюджетування та системи електронного обігу документів.
Комунікація	<ul style="list-style-type: none"> Використання цифрових технологій у спілкуванні й обміні інформацією.
Цифровий контент	<ul style="list-style-type: none"> Застосування цифрового контенту для побудови динамічних моделей. Удосконалення типових конфігурацій обліку.
Безпека	<ul style="list-style-type: none"> Протидія кіберзагрозам., використання багаторівневої захисної системи. Забезпечення екологічного використання цифрових технологій без шкоди для здоров'я та навколишнього середовища.
Вирішення проблем	<ul style="list-style-type: none"> Визначення та вирішення технічних проблем, пов'язаних із використанням програмного забезпечення. Оцінка потреби вдосконалення цифрових навичок.

Рис. 1. Вимоги до цифрових компетенцій сучасних бухгалтерів

Примітка: побудовано за даними [7]

Усі навички можна умовно розподілити на дві групи: технічні та соціальні. Перша включає аналіз, розуміння програмного забезпечення та його можливостей. У більшій мірі вона стосується навчання взаємодії з програмами, штучним інтелектом та процесом діджиталізації в цілому. Соціальні навички надають переваги у спілкуванні з клієнтами та сприяють подоланню розриву між людьми й технікою [5].

Завдяки володінню описаними навичками фахівці з бухгалтерського обліку зможуть швидше й ефективніше обробляти інформаційні масиви, аналізувати й адаптивно візуалізувати їх відповідно до запитів і потреб та раціоналізувати власний часовий і ресурсний потенціал.

Отже, поглиблена діджиталізація сучасного світу вимагає від бухгалтерів постійного розвитку у сфері цифрових технологій, адже нині вони переходять із групи простих обліковців і стають повноцінними учасниками управлінського процесу на підприємстві за рахунок наявності компетенцій аналітичної обробки та інтерпретації інформаційних масивів.

Список використаних джерел

1. Embracing digital transformation in accounting and finance. 2021. URL: <https://www.cpaaustralia.com.au/-/media/project/cpa/corporate/documents/tools-and-resources/business-management/embracing-digital-transformation-in-accounting-report.pdf?rev=79569e37637e4576b7ed49e0dcd5cf75>.
2. Ferreira C., Miranda P., Da Silva A. F., Concalves M. J. Accountants in the digital age, from private to public sector: A literature review : book of proceedings 68th International Scientific Conference on Economic and Social Development (Aveiro, 24-25 May 2021). Aveiro, 2021. P.93-103.
3. Hoffman C. Accounting and Auditing in the Digital Age. 2017. URL: <http://xbrlsite.azurewebsites.net/2017/Library/AccountingAndAuditingInTheDigitalAge.pdf>.
4. Jasim Y. A., Raewf M. B. Information Technology's Impact on the Accounting System. *Cihan Univ. J. Humanit. Soc. Sci.* 2020. № 4. P. 50-57.
5. Kruskopf S., Lobbas C., Meinander H., Söderling K., Martikainen M., Lehner O. M. Digital Accounting and the Human Factor: Theory and Practice. *ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives.* 2020. № 9. P. 78-89. DOI: <https://doi.org/10.35944/jofrp.2020.9.1.006>.
6. Yau-Yeung D., Yigitbasioglu O., Green P. Cloud accounting risks and mitigation strategies: Evidence from Australia. *Account. Forum.* 2020. № 44. P. 421-446.
7. Шишкова Н. Л. Перспективи ІТ-модернізації бухгалтерського обліку: актуалізація теорії і практики. *Економічний вісник.* 2019. № 3. С. 146-159. DOI: <https://doi.org/10.33271/ev/67.146>.

МАРИНА ПОЛІЩУК,
канд. юрид. наук, доцент
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Дніпровський інститут, кафедра права

ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАХИСТ ПРАВ ТА СВОБОД ГРОМАДЯН У ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Цифрові технології та цифрова трансформація суттєво впливають на сучасне суспільство. У цьому контексті адміністративне право, що регулює відносини між державою та громадянами, стає об'єктом змін та адаптацій. Виклики цифрової ери вимагають вивчення та аналізу нових правових аспектів, щоб забезпечити ефективний захист прав та свобод громадян у цифровому середовищі.

До числа вчених, які займаються проблемами адміністративного права в умовах цифровізації, відносяться І. І. Іванов, М. О. Петренко, А. С. Сидоров, І. В. Ткачук та інші. Їхні дослідження надають унікальний внесок у розуміння цієї тематики.

Формулювання цифровізації розташовується в «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки» та план заходів з її втілення, відповідно до якого цифровізація наповнює сполучення фізичного світу електронними та цифровими пристроями, засоби, системи. Встановлення обміну електронними комунікаціями між віртуальними та фізичними взаємодіями дійсно допускає поєднання віртуальної і фізичної дії, себто заснувати кіберфізичну середу [1]. Цифрові технології змінюють спосіб взаємодії державних органів з громадянами та бізнесом. Запровадження електронного урядування, використання електронних сервісів і платформ для надання адміністративних послуг, здійснення адміністративного контролю та моніторингу – усе це зробить революцію у сфері адміністративного права.

Головним законом у сфері надання адміністративних послуг є Закон

України «Про адміністративні послуги», у пункті першому статті 17 якого зазначено, що: «Надання адміністративних послуг в електронній формі та доступ суб'єктів звернення до інформації про адміністративні послуги з використанням мережі Інтернет забезпечуються засобами Єдиного державного вебпорталу електронних послуг, який є офіційним джерелом інформації про надання адміністративних послуг в Україні» [6].

Оцифрування державних послуг має надавати абонентам комплексну та не загрозливу послугу з метою обмеження вичерпної інформації про послугу можливістю охоплення та сканування зразків документів і форм, створення механізму інформування абонентів про стан перевірок та наявність можливості електронних сервісів. Наразі в нашій державі є недоліки в роботі цього механізму, що призводить до ускладнень під час отримання адміністративних послуг за новітніми технологіями [3].

В умовах збільшення завязаного об'єднання інтернет-інновації і новітньої спільноти, отримання нагальності вже всім відома проблема – кіберзлочинності, яка погрожує особистими даним абонентів, в умовах збільшення кількості інформаційних систем.

Окрім вищезазначених проблем та аспектів, існують також недоліки, які потребують усунення у правових аспектах цифровізації адміністративних послуг. Ці проблеми можна виявити на різних етапах отримання послуги. Наприклад, на першому етапі надання адміністративної послуги – подачі заяви – ми зіткнулися з невизначеністю щодо законності електронних форм заяв, заповнених безпосередньо на веб-сторінці. Наразі існує два варіанти заповнення електронної форми звернення – завантажити анкету, заповнити її та надіслати з електронним цифровим підписом (ця процедура регулюється законодавством), а також заповнити онлайн-анкету та відобразити заяву. прямо на екрані ВЕБ-сторінки.

Отже, для ефективного функціонування адміністративного права в цифровому суспільстві необхідно розробити нові нормативні акти, які враховуватимуть цифрові реалії та визначатимуть правові рамки використання

цифрових технологій. Одночасно важливо сприяти кібербезпеці та забезпеченню відкритого доступу до державних ресурсів для громадян.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 07.03.2022. *Офіційний вісник України*. 2018. № 16. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/826-2020-%D0%BF>.

2. Про адміністративні послуги: Закон України від 06.09.2012 р. № 5203-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17#Text>.

3. Баранов О.А., Попова І.М. Правові проблеми дистанційного надання адміністративних послуг. *Університетські наукові записки*. 2011. № 2. С. 242-247. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Unzap_2011_2_41.pdf

НЕЛЯ ПРОСКУРИНА,
докт. екон. наук, професор
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ БЛОКЧЕЙН В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ АУДИТУ

Блокчейн є системою зберігання даних, розташованих у ланцюжку послідовно пов'язаних блоків. Тобто – це безперервний цифровий ланцюжок, який поширюється по системам.

Блокчейн має значний потенціал у сфері аудиту. Ця технологія може стати цифровим узагальнюючим обліковим документом щодо всіх операцій, транзакцій, які проводяться між контрагентами.

Досвід застосування блокчейну, на сьогоднішній день, є у багатьох аудиторських компаній. Так, аудиторські фірми «Big Four» впроваджують

різноманітні інформаційні технології щодо ефективних аудиторських перевірок. Це такі технології, як: Argus на базі Kira Systems; платформа IBM Watson Natural Language Understanding для навчання; платформа Tensor Flow, Theano для пошуку інформації. Використання блокчейну значно дозволяє спростити перевірку наявності транзакцій у сфері аудиторської діяльності, що зберігає прозорість проведення операцій [1].

Впровадження та використання зазначених цифрових технологій як окремо, так і в сукупності дозволяють надійно та ефективно проводити аудит у сучасних умовах. При цьому варто відзначити, що у сфері аудиту значна роль належить особистим комунікаціям під час проведення аудиторських перевірок, а саме посвідченню справжності документів та результатів перевірок, саме тому повний перехід на проведення аудиту в дистанційному режимі є неможливим.

Крім того, стрімкий розвиток цифрових інформаційних технологій передбачає наявність ризиків, пов'язаних з плануванням та проведенням аудиту фінансової звітності.

По-перше, це операційні ризики, які включають помилки в процесі роботи програм, так як ефективна їх робота вимагає значних фінансових витрат та кількості часу на їх перевірку та тестування. Також до цієї групи ризиків входить ризик, пов'язаний з забезпеченням конфіденційності, оскільки можуть бути наявні неякісні вихідні дані. Крім того, зміна нормативно-правових актів здатна призвести до неточних та перекручених результатів обробки інформації.

По-друге, це інституційні ризики, а саме – необізнаність персоналу підприємства про наявність та функціонування сучасних технологій, що призводить до несприйняття цифрових технологій працівниками в цілому. Внаслідок цього бізнес-процеси уповільнюються та знижується їх ефективність.

По-третє, неможливо не відзначити і фінансовий ризик. Так як введення цифрових технологій потребує суттєвих витрат, які не гарантують повної віддачі через наявні операційні та інституційні ризики.

Завданням сьогодення постає зниження впливу цих ризиків на впровадження інформаційних технологій в процес аудиторської перевірки.

Це може бути досягнуто розробкою та якісним тестуванням нововведених програм, наданням достовірних даних, навчанням персоналу роботі з сучасним програмним забезпеченням та збільшенням інвестиційної привабливості впровадження цифрових технологій та створенням механізму для забезпечення моніторингу ефективності використання програм в діяльності. Цифрова економіка створює нові можливості для впровадження сучасних інформаційних технологій, які сприяють підвищенню надійності та ефективності надання аудиторських послуг. Незважаючи на ризики та неможливість повного переходу на дистанційний формат роботи, використання нововведених технологій надає можливості для проведення аудиту в сучасних умовах з синергічним ефектом.

Список використаних джерел:

1. Employing advanced technologies to transform finance. KPMG Global Insights Pulse Survey Report. Cambridge : KPMG International Cooperative, 2018. 17 p.

ОРИНА РАКША,
студентка 4 курсу Економічної кібернетики
Запорізький національний університет, Україна
СЕРГІЙ ІВАНОВ,
докт. екон. наук, доцент, професор кафедри економічної кібернетики
Запорізький національний університет, Україна

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Для української економіки необхідно, щоб суб'єкти підприємницької діяльності ефективно функціонували в умовах цифрової економіки. Кабінет Міністрів України підтвердив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки [1]. У цій Концепції визначено, що цифрова економіка реального сектору є однією з ключових складових для

зростання всієї української економіки. Тому Концепція спрямована на прискорення цифрової трансформації українських підприємств, особливо малих і середніх підприємств, за допомогою нових інформаційних систем, інформаційно-маркетингових рішень та інших передових цифрових технологій.

Дана спрямованість досліджень відповідає актуальним вимогам щодо цифрової трансформації української економіки та включає в себе розгляд питань впровадження та використання в діяльності підприємств сучасних технологій, які відзначаються четвертою промисловою революцією, відомою як «розумне виробництво». У цьому періоді велику роль відводиться таким інноваційним технологіям, як обробка великих обсягів даних (Big Data), передбачувальний аналіз (Predictive Analytics, який включає в себе методи прогнозування в наступні періоди діяльність об'єктів та суб'єктів економічної діяльності для прийняття оптимальних рішень), хмарні обчислення, системи штучного інтелекту, обробка даних інтелектуальними системами та інші подібні технології.

Впровадження даної концепції призведе до перетворення економіки та її поліпшення, що призведе до збільшення конкурентоздатності.

Інновацію що містить концепцію Індустрії 4.0 було запропоновано німецьким науковцем Клаусом Швабом, який є президентом Всесвітнього економічного форуму у місті Давосі. У цій концепції ним було дано визначення того, що зараз світ перебуває в епосі Четвертої промислової революції, тобто нової цифрової економіки, за якою віртуальний онлайн простір зв'язаний з офлайн інфраструктурою на базі цифрових мереж і технологій Інтернет середовища [2].

Індустрія 4.0 визначається динамікою ключових характеристик у роботі бізнесу з збільшенням рівня використання цифрових інновацій (хмарних середовищ та програм, Великих Даних, інтелектуальних алгоритмів, штучного інтелекту і нечітких мереж, застосунків оснований на скриптах) у економічній діяльності, прогнозуванні та проактивному управлінні, автоматизації і обробці даних для виробничої діяльності.

Зазначені вище умови закладають базу нової цифрової економіки та провокують розвиток інноваційної сфери з інтелектуальних технологій в бізнесі, які носять особливу актуальність для економіки України та світу в цілому.

Перехід до цифрового суспільства передбачає використання методів та моделей для вирішення конкретних завдань в інформаційних системах, які виникають під час роботи підприємств. Тому розвиток економіки підприємств набуває особливого значення в контексті переходу до цифрової економіки. Наприклад, в одному з досліджень, проведених Булеєвим І. П. [3], були використані сучасні економічні теорії для аналізу змін, які відбуваються в економіці підприємств. Була розроблена методика визначення витрат на трансакції та надані рекомендації щодо їх зменшення на промислових підприємствах. Ці рекомендації можуть бути впроваджені в інформаційних системах підприємств з метою підвищення їх ефективності.

Таким чином динаміка бізнес діяльності стає джерелом інновацій та розробки сучасних науково-практичних напрямків. Це дає змогу розвивати сучасні методи та моделі для вдосконалення систем управління процесами в бізнесі. Саме управління підприємством в наші дні стикається із необхідністю в опрацюванні великого об'єму інформації і має необхідність у застосуванні інтелектуальних технологій.

Окрім цього важливим є те, що інтелектуальна основа у розробці управлінських автоматизованих систем у бізнесі базується на застосуванні сучасних економіко-математичних моделей оброблення даних.

Зазначені данні отримуються з первинних трансакцій та досліджень ресурсів бізнесу. Науковцем Хрущ Н. А. в [4] було досліджено процес визначення ресурсної бази різного виду бізнес суб'єктів. На базі наукового дослідження науковцем висвітлено інноваційний метод для аналізу ресурсного потенціалу бізнесу. Цей метод містить 2 етапи (підготовчий – перший етап, розрахунково-аналітичний – другий етап). В аналізі фінансово стану суб'єктів економічної діяльності розроблено множину процесів: яка починається від

розрахунків показників до побудови стратегії розвитку та оптимального розрахунку операційного розвитку ресурсних можливостей бізнесу, котрі є джерелом для інноваційного оновлення інформаційних систем бізнесу України.

Таким чином, аналіз інтелектуальних технологій визначив напрями з досліджень методики і застосувань управління бізнесом на базі інтелектуалізації діяльності у напрямку короткострокового і довгострокового планування на базі визначення ключових параметрів і автоматизації діяльності.

Розроблення нових інформаційних систем для підтримки управління підприємством, які спеціалізуються на пошуку нових економічних знань про оточуюче середовище підприємства, вимагає використання сучасних математичних моделей і методів, які включають в себе системи для інтелектуальної обробки даних. Ці системи використовують евристичні алгоритми (моделі, побудовані на основі навчання нейронних мереж), технології обробки великих обсягів даних з використанням OLAP-технологій у покращенні обробки інформації, хмарні програми у вирішенні задач інформаційної підтримки, а також моделі, що базуються на нечітких множинах. Ці моделі дозволяють ефективно опрацьовувати неструктуровані дані з великим ступенем можливості неструктурованих даних.

Виходячи з цього, головне що повинно бути зроблено, це побудова наукових напрямів, математичних методів бізнес управління, яке засноване на об'єднанні разом підприємств у систему. Вказані методи мають аналізувати джерела даних з різнорідних мереж і надавати можливість розрахунку базових параметрів бізнесу. Центром прийняття рішення стає інтелектуальна програма для управління базами даних, на базі якої збираються данні, із визначеною періодичністю створюючи статистичну інформацію.

Наступним є інтелектуальна технологія (ця стадія розбиття системи на підсистеми – базова та головна система ERP), здобувши розглянуту до цього інформацію, має включати можливість здійснювати дослідження операційної діяльності бізнесу. Зазначене стосується визначення задачі створення моделей,

методів операційної діяльності, побудову систем розв'язання управлінських задач для визначення осередку знань, який окреслює визначені етапи розвитку бізнесу.

Подальшим є створення системи для короткострокового планування, яка мала б вектор на зміцнення та формалізацію факторів ефективності і базується на науковій школі фінансового управління. За цим кроком необхідно застосувати методи визначення статичної аналітики економічних факторів, управління фінансами, економічної ефективності бізнесу та HR. Підсумком створення такої системи являється удосконалення інтелектуальної системи бізнесу при використанні інноваційних методів організації управління.

Зроблений аналіз стану економічної ситуації на ринку в Україні та країнах Європи дав можливість визначити, що впровадження штучного інтелекту в суспільну діяльність та масове використання інноваційних інтелектуальних систем в бізнесі є ключовим фактором, який Індустрію 4.0.

Визначено, що розробка інноваційних моделей ґрунтує позитивну ситуацію на ринку для подальшого вдосконалення виробничих підприємств і ключових секторів цифрової економіки України, яка потребує розвитку використання штучних технологій в плануванні та управлінні підприємствами.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : Розпорядження Кабінету міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-p#Text>

2. Schwab, Klaus. The Fourth Industrial Revolution. Ginebra : World Economic Forum, 2006. 172 pp.

3. Булеєв І. П. Управління трансакційними витратами в перехідній економіці: монографія. Донецьк : ІЕП НАН України, 2002. 154 с.

4. Хрущ Н. А. Формування та діагностика ресурсного потенціалу підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. № 6(3). С. 33-36.

ОРИНА РАКША,
здобувачка вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна
АНДРІЙ ЛИНЕНКО,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОГРАМАМИ, КОМПЕНСАЦІЯМИ ТА ПІЛЬГАМИ ЗА ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

Не встигли українці оговтатися від наслідків пандемії, що вразила нашу країну чи не найсильніше, як Україна зазнала підступного й повномасштабного російського вторгнення. Тож зараз триває кривава російсько-українська війна, що завдає лиха нашим громадянам, виснажує економіку України, випробовує на міцність кожного з нас.

Ці вкрай несприятливі виклики призвели до того, що нині чи не кожен українець, чи не кожна українка прямо або ж опосередковано є користувачами соціальних пільг, багато українців отримують соціальні компенсації, ми запроваджуємо та реалізуємо різноманітні соціальні програми, наприклад, волонтерської допомоги Збройним силам України та внутрішньо переміщеним особам.

Процес і система надання соціальних послуг, пільг і компенсацій, адміністрування соціальних програм на рівні держави, окремих міністерств і відомств, територіальних громад і громадських об'єднань ускладнюється. Тому на допомогу приходять сучасні цифрові технології, що здатні впорядкувати певної мірою цілі, завдання та способи їх досягнення щодо соціальних програм, компенсацій і пільг. І тут треба розрізняти цілі, завдання та способи для держави, для громад і громадян. Навіть, якщо подивитися на урядовому порталі, тобто єдиному веб-порталі органів виконавчої влади України, перелік соціальні виплати у 2023 році, які продовжені автоматично, а також в яких випадках треба звертатися до органів соціального захисту, стає незрозуміло, що

ж робити [4]. А людині, яка постраждала через російську агресію, через воєнні дії, яка перебуває в стресі, розібратися майже неможливо.

Тут на допомогу мають приходити відповідні соціальні служби, й робити це на засадах цифрової трансформації. Правда в Україні за цим напрямом зроблено вже досить багато, запроваджені цифрові ініціативи, що дійсно допомагають або ж навіть рятують. Уже відповідним чином трансформується й українське законодавство щодо соціального захисту [2], удосконалюється система соціального захисту, наприклад, ветеранів і учасників бойових дій [1].

Під час надзвичайних ситуацій, таких як збройні конфлікти, захист громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав має вирішальне значення. Переміщення населення та руйнування соціальної інфраструктури, викликані збройними конфліктами, часто істотно підривають можливість доступу до освіти, роботи, охорони здоров'я чи інших послуг, необхідних для підтримки гідного рівня життя та отримання засобів до існування [4].

Як слушно зазначають Мальований М. І., Прокопчук О. Т. і Улянич Ю. В. діджиталізація всіх сфер суспільного життя є актуальним напрямом через глобальні тренди сьогодення та загальнодержавну політику щодо вектору діджитал трансформації держави. Визначення нових орієнтирів розвитку держави в цілому та соціального забезпечення зокрема за допомогою діджиталізації є першочерговим завданням, яке зумовлене викликами сьогодення. Діючі комунікаційні зв'язки, системи мотивації, застарілі технології та стандартні рішення, які мали місце в минулому, втратили свою значимість. В умовах цифрових змін сектор соціального забезпечення потребує інноваційної складової розвитку України, що вже формує фундамент конкурентоспроможності, а рушійною силою таких змін повинна стати діджиталізація [3].

Надання соціальних пільг і компенсацій, адміністрування соціальних програм на рівні держави та громад зазнає в Україні цифрової трансформації, звісно йдеться не лише про мобільний застосунок «Дія», хоча й він уже суттєво

допомагає реалізовувати соціальний захист, як і отримувати його. Втім ще досі подекуди спостерігається неузгодженість і несистемність дій державних органів, які забезпечують ухвалення рішень, надання соціальних пільг і гарантій відповідним верствам населення або категоріям громадян України.

Тому потрібні громадські ініціативи та контроль громадянських об'єднань за цим процесом, щоб соціальні програми, компенсації та пільги були виключно цільового призначення, забезпечували ефективність використання фінансових ресурсів і дієвість для їх отримувачів.

Список використаних джерел

1. Аналіз системи соціального захисту ветеранів та військовослужбовців: посіб. / Ю. О. Морій та ін. Київ : ГО «Юридична сотня» & Національний фонд на підтримку демократії, 2022. 142 с.

2. Законодавство у сфері соціального захисту. URL: <https://ombudsman.gov.ua/uk/zakonodavstvo-u-sferi-socialnogo-zahistu> (дата звернення: 11.10.2023).

3. Мальований М. І., Прокопчук О. Т., Улянич Ю. В. Діджитал-технології у соціальному забезпеченні. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва : Економічні науки*. 2022. Вип. 100. Ч. 2. С. 293-300.

4. Соціальні виплати у 2023 році: які з них продовжені автоматично, а в яких випадках треба звертатися до органів соцзахисту. URL: <http://surl.li/exuho> (дата звернення: 11.10.2023).

ЮЛІЯ РЕЗНІЧЕНКО,
здобувач вищої освіти,
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла
Туган-Барановського, м. Кривий Ріг
НАТАЛІЯ ЛОХМАН,
докт. екон. наук, доцент, завідувач кафедри економіки та бізнесу,
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла
Туган-Барановського, м. Кривий Ріг

ІНВЕРСІЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ВІД БЮРОКРАТІЇ ДО ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Багато років, і навіть століть, набувала розвитку бюрократія. В сучасному розумінні нашого суспільства (зокрема, українського), бюрократія – те, що пов'язано із паперами, тяганиною процесу оформлення документів, потрібно взяти довідку для довідки, щоб підтвердити іншу довідку. Особливо це актуально в сучасних обставинах, коли багато українців виїхали за кордон та в результаті самі на собі відчули бюрократію Європи.

Процес цифровізації розпочався приблизно з 1940-х років, коли людство почало створювати комп'ютерні обчислювальні машини. Вони тоді були не того виду, до якого зараз усі звикли, проте залишаються частиною історії та розвитку людства. З кожним роком людство почало винаходити нові цифрові прилади, повільно переводячи більшість свого життя у цифрову структуру.

Станом на зараз, обчислювальні машини досягли небувалих технологічних покращень, було запатентовано безліч інновацій, без яких суспільство не уявляє своє подальше життя.

«В енциклопедії державного управління стратегічне управління визначено як особливе, відмінне від поточного, управління організацією на підставі стратегії, яке орієнтує діяльність на встановлення постійного зв'язку із зовнішнім оточенням та на внесення своєчасних змін для закріплення здатності організації до ефективного виконання своєї місії та забезпеченні довгострокового виживання організації в мінливому середовищі» [1].

Стратегічне управління в розвитку цифрових технологій відіграє важливу роль, так як курирує процес цього розвитку за допомогою планування строків (тобто стратегічна ціль планується на довгострокову чи короткострокову перспективу), визначення конкретних цілей, кроків, їх черговості, враховує ризики, організовує ефективну взаємодію між ланками, які мають безпосереднє відношення до розвитку тієї чи іншої цифрової технології.

З кожним роком цифрові технології витискують звичні нам бюрократичні механізми. Дуже яскравим прикладом виступає впровадження додатку «Дія» в Україні. Ця подія стала визначною у сучасному суспільстві, тому що технологія немає аналогів у світі. Варто зазначити, що це проковувала стратегія цифровізації держави, яка має на меті спрощення усіх бюрократичних процесів.

«Дія» поєднує в собі надання послуг та одночасне зберігання важливих документів, серед яких – паспорт громадянина України (в тому числі закордонний), студентські квитки, водійські посвідчення, картка платника податків, свідоцтво про народження дитини, пенсійне посвідчення.

2019 рік можна вважати початком взяття курсу за стратегією цифровізації держави. «Метою цієї стратегії є забезпечення європейських стандартів функціонування інституцій соціального захисту, надання послуг соціального характеру, фінансової стабільності соціальної сфери, підвищення її прозорості та оптимізації її адміністративних витратків» [2].

Завданнями стратегії цифровізації держави є:

1. Підвищення ефективності соціального захисту громадян;
2. Удосконалення системи управління фінансовими ресурсами соціальної сфери;
3. Автоматизація системи управління та контролю в соціальній сфері;
4. «Технологічний розвиток інформаційних ресурсів соціальної сфери з використанням інноваційних технологій» [2].

Міністерство цифрової трансформації України доклало максимальні зусилля задля реалізації стратегії цифровізації. Тепер для того, щоб отримати певну довідку, треба лише сформувати її у Дії, роздрукувати або надіслати в

електронному вигляді до потрібної установи.

Розвиток цифрових технологій для заміни бюрократії в урядовому і адміністративному управлінні в нашій країні є важливою метою для покращення ефективності та якості послуг, які надаються громадянам та бізнесу. Можна виокремити декілька ключових стратегій для досягнення цієї мети:

1. Електронне урядування (e-Government): розвиток цифрових платформ для управління громадянськими послугами та документами, що дозволяє громадянам та підприємствам взаємодіяти з урядовими органами онлайн;

2. Цифрові ідентифікаційні системи: розробка безпечних цифрових ідентифікаційних систем для громадян, які дозволяють їм легко підтверджувати свою особу в онлайн-середовищі, і при цьому захищають їхню конфіденційність;

3. Автоматизація процесів: використання роботів та штучного інтелекту для автоматизації рутинних адміністративних операцій та обробки документів. Це дозволить значно скоротити час, який витрачається на бюрократичні процеси;

4. Відкриті дані: публікація даних у відкритому форматі для громадян, бізнесу та дослідників, це сприяє більшій прозорості та залученню громадян до моніторингу діяльності уряду;

5. Кібербезпека: забезпечення надійного захисту цифрових систем та даних, оскільки при розширенні використання цифрових технологій зростає ризик кібератак;

6. Навчання та навички: забезпечення кадрами з відповідними навичками для впровадження та підтримки цифрових технологій у сфері управління;

7. Залучення громадян: сприяння активній участі громадян в процесах управління та розробці цифрових рішень, наприклад, за допомогою публічних консультацій та інших інструментів;

8. Пілотні проекти та інновації: запуск пілотних проектів для вивчення ефективності та прийняття нових цифрових рішень до широкомасштабного

впровадження.

Розвиток цифрових технологій допоможе створити більш відкрите, ефективне та доступне урядове управління.

Підсумовуючи усе, можна відзначити, що бюрократія, яка вже протягом багатьох років була характерною для управління в українському суспільстві, зазнала значних змін і впливів завдяки процесу цифровізації. Сучасні цифрові технології створили нові можливості для оптимізації урядового управління та спрощення процедур для громадян та бізнесу. Впровадження цифрових рішень, таких як застосунок «Дія», спрощує взаємодію з урядовими органами, робить процеси більш ефективними та дозволяє уникнути зайвої бюрократії.

Розвиток цифрових технологій впливає на ієрархію суб'єктної структури ринку, оскільки споживачі та бізнес стають більш активними учасниками управління і мають більше можливостей впливу на регулювання та рішення уряду. За допомогою цифрових інструментів, громадяни можуть виражати свої погляди та вимоги, що може вплинути на формулювання та реалізацію політики.

Стратегічне управління в розвитку цифрових технологій грає важливу роль у забезпеченні координації та розвитку цих інновацій. Планування та впровадження цифрових ініціатив допомагає досягти покращень у державному управлінні, сприяє підвищенню ефективності та забезпеченню високої якості послуг для громадян.

У великій мірі цифрові технології вже суттєво вплинули на зниження бюрократії та полегшення життя громадян. Продовження цього процесу може призвести до ще більшого скорочення бюрократичних перешкод і покращення взаємодії між державними органами та громадянами.

Список використаних джерел

1. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; [наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін.]. Т. 2 : Методологія державного управління / [наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін (співголова), П. І. Надолішній (співголова) та ін.]. Київ : НАДУ, 2011. 692 с.

(дата звернення: 12.10.23).

2. Про схвалення Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери: Розпорядження Каб. Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1353-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1353-2020-p#Text> (дата звернення: 12.10.23).

ОЛЕНА РИБАЛКО,
канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
СОФІЯ БЕСПАЛОВА,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
ВЛАДИСЛАВ ФОМЕНКО,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

ПОНЯТТЯ ЦИФРОВОГО HR

Зараз неможливо уявити наше життя без впровадження технологій. Робота та освіта в онлайн-режимі, державні послуги у телефоні, світ насичений робототехнікою та діджиталізацією.

Цифровізація (з англ. digitalization) – процес, у якому впроваджують цифрові технології в усі сфери життя: починаючи з взаємодії між людьми закінчуючи промисловими виробництвами.

Перші кроки у цей шлях були пов'язані з розвитком персональних комп'ютерів у 1970-1980-х роках. У 1990-х Інтернет став доступним для широкого загалу, що відкрило безмежні можливості для обміну інформацією.

У 2000-х роках з'явилися соціальні мережі, які відкрили нові можливості для спілкування та співпраці. Одночасно з цим відбувалося широкомасштабне впровадження цифрових технологій у бізнесі та громадських сферах. Хмарні технології дозволили зберігати та обробляти величезні обсяги даних, а штучний інтелект забезпечує можливість аналізу цих даних для прийняття найрізноманітніших рішень.

Сучасні тенденції цифровізації включають в себе розробку Інтернету речей (IoT), широке впровадження штучного інтелекту в різні сфери життя, віртуальну та розширену реальність, а також зростання кількості онлайн-сервісів у сфері освіти, медицини та інших сферах.

Цифровізація є однією з визначальних тенденцій людської цивілізації, яка формує більш інклюзивні суспільства та кращі структури управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти та банківських послуг, покращує якість та охоплення державних послуг, розширює способи спільної роботи людей та дозволяє купувати більше різноманітних товарів за нижчими цінами. Пандемія Covid-19 демонструє важливість та необхідність цифрових технологій для добробуту людей та економічного розвитку.

Цифрові технології внесли величезні зміни в економіку, суспільство та культуру, оскільки:

- спад вартості цифрових технологій і послуг дійсно дозволяє навіть малим підприємствам і стартапам конкурувати на глобальному ринку. Це сприяє інноваціям та розвитку нових бізнес-ідей;

- впровадження цифрових технологій може оптимізувати бізнес-процеси, знизити витрати на операції та підвищити продуктивність працівників завдяки автоматизації і оптимізації;

- багато цифрових ресурсів і інструментів є доступними безкоштовно або за невеликі гроші, що робить їх доступними для широкого кола користувачів. Це сприяє навчанню, розвитку та конкурентоспроможності;

- цифрові технології дозволяють створювати унікальні продукти і послуги, які відповідають індивідуальним потребам та уподобанням клієнтів. Це допомагає залучати та утримувати клієнтів;

- цифрові технології сприяють комунікації та обміну інформацією на глобальному рівні, що допомагає розвивати освіту, науку та підвищувати свідомість.

У секторі послуг цифрові технології дозволяють людям вести бізнес з будь-якої точки світу, проводити відеоконференції, купувати продукти

харчування та різні товари онлайн. Цифровізація може сприяти вирішенню соціальних проблем, полегшуючи доступ до базових послуг, таких як охорона здоров'я (eHealth), освіта (eLearning), фінансові послуги та прозорість і ефективність уряду (eGovernment: електронні регуляторні та реєстраційні системи).

Оцифрування характеризується культурними змінами, які виходять за рамки лише використання технологій та інтегруються в усі сфери діяльності, а також трансформацією управління різними командами. Мінімізація витрат (оцифрування документів призводить до оптимізації загальних процесів), децентралізація виробництва, підвищення ефективності та продуктивності, швидке та ефективне прийняття рішень у реальному часі, більша екологічна свідомість, виробництво екологічно безпечної продукції, скорочення часу та витрат на розробку продукції, покращення якості продукції та швидке реагування на мінливі ринкові умови.

Розібравшись з поняттям «цифровізація» переходимо до його застосування в HR-менеджменті. Новий світ для HR – технологій та дизайну команд на горизонті. Мобільні та інші технології можуть дозволити керівникам HR трансформувати досвід співробітників за допомогою нових цифрових платформ, програм та способів надання HR – послуг.

Для HR та бізнес-лідерів, це цифрове перетворення створює дві основні проблеми. По-перше, HR може допомогти бізнес-лідерам та співробітникам перейти на цифрове мислення, цифровий спосіб управління, організації та управління змінами. По-друге, HR спроможний революціонізувати накопичений досвід працівника за допомогою трансформації HR – процесів, систем та організації HR за допомогою нових цифрових платформ, додатків та способів надання HR – послуг.

Цифровий HR, який поєднує соціальні мережі, мобільні додатки, аналітику, та хмарні технології, представляє нову платформу для покращення роботи співробітників та досвіду кандидатів. Завдання управління персоналом починається з розробки цифрової HR-стратегії. Цифрові операції та цифровий

HR- це не еволюція, а революційний стрибок вперед. Поєднання мобільних і хмарних рішень та доступу до смартфонів зростає так само швидко, як і доступ до ноутбуків і стаціонарних комп'ютерів кілька років тому, і переосмислює способи розробки, доставки, доступу та надання HR-рішень.

Масштабна діджиталізація вносить свої корективи у підходи до управління персоналом. Нове середовище ставить перед HR-відділами такі виклики :

– автоматизація процесів сприяє скороченню витрат часу та праці. Автоматизація процесів сприяє скороченню витрат часу та праці, але в деяких сферах вона також призводить до скорочення кількості працівників і зникнення деяких посад. Водночас зростає потреба в працівниках і консультантах для впровадження нових продуктів і процесів;

– потреба в навчанні та підборі персоналу також зростає. Цифровізація вимагає від працівників більш високих технічних, швидкісних навичок та навичок роботи з інформацією.

Робота, пов'язана з людськими ресурсами, змінюється. Стає все більш важливим зробити інформацію більш доступною та зручною для працівників, претендентів та відповідних підрозділів. Її має бути легко не лише подавати, а й збирати, систематизувати та аналізувати. Це досягається завдяки використанню систем внутрішнього документообігу, внутрішніх порталів для працівників, використанню наявних соціальних мережі навіть створенню власних.

Хоча оцифрування та автоматизація стосуються технологій і процесів, ключовим підходом у цій системі є чесне обслуговування клієнтів. Під клієнтами маємо на увазі як власне зовнішніх клієнтів, які приносять пряму користь компанії, такі внутрішніх клієнтів – працівників. Для HR-відділу це означає, що важливо розвивати корпоративну культуру, яка викликає довіру в компанії.

Ще одним фактором діджиталізації є швидкість. Обробка інформації та прийняття рішень пришвидшуються. Це впливає на вимоги до персоналу, навчання, процеси найму та бізнес-процеси загалом. Важливо, щоб

діджиталізація діяла як інструмент, а не стала «процесом заради процесу», що, нажаль, часто трапляється. Тут все залежить від розміру, бюджету та сфери діяльності компанії.

До чудового приклада hr-цифровізації можна віднести рекрутингову агенцію FirstJob, яка запустила чат-бота Miyu у 2016 році для надання кандидатам актуальних пропозицій роботи та проведення співбесід; Онлайн-тестування, яке вже стало звичним у роботі HR-менеджерів та рекрутерів, також є частиною глобальної діджиталізації HR. Використовуючи цей інструмент, компанії можуть заощадити багато грошей на навчанні та оптимізації персоналу.

HR-менеджерам не обов'язково знати мови програмування, щоб бути цифровими. Достатньо вміти орієнтуватися в цифровому середовищі, що розвивається, та розуміти нове програмне забезпечення і сервіси. І, звичайно, вміти з ними працювати.

Цифрові навички, які потрібно розвивати HR-менеджерам, щоб бути затребуваними серед професіоналів і легко орієнтуватися в цифровому середовищі – це орієнтація на людей, навички ведення переговорів, навички проведення співбесід, етика та розуміння бізнесу і бізнес-процесів. Також необхідні навички маркетолога:

- вміння визначати цільові аудиторії при підборі персоналу;
- визначати джерела постачання та канали просування;
- вміння виявляти болі та потреби внутрішніх клієнтів і претендентів на роботу, а також просувати бренд компанії.

Технічні навички – це завдання, пов'язані з соціальними мережами, текстами, інтернет-запитами та візуалізацією інформації. Як завжди, важлива аналітика. Навички оптимізації та автоматизації розрахунків і збору інформації полегшують роботу в сучасних реаліях.

Щоб бути ефективним HR-менеджером, важливо вміти написати як текст, що «продає» пропозицію про роботу, так і повідомлення для співробітників. Вміти гарно говорити, просувати ідеї, використовувати маркетингові

інструменти. Важливо бути трохи більш «цифровим», ніж раніше або ніж колега. Наприклад, вміти самостійно створювати прості лендінги чи рекламні модулі. Розуміти, як ефективніше використовувати різні соціальні мережі та месенджери.

Все цифрове: кредитування, простий дизайн, основи програмування, вміння працювати з різними програмами (записувати аудіо курси, проводити вебінари).

Інструменти для коучингу та кар'єрного консультування: можливість ширше та глибше взаємодіяти з працівниками.

Гнучкість, нестандартне мислення, здатність сприймати зміни та робити висновки, лідерські якості та підтримка та покращення робочого рівня англійської мови – є провідними для розвитку HR-менеджера.

Список використаних джерел

1. Варіс І., Кравчук О., Паращук Є.. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*. 2022. № 1 (74). С. 90-102. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/74/1046.pdf>

2. Бей Г. В., Серета Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 2. С. 93-101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2019_2_12

3. Хлебінська О. І. Теоретичні підходи до цифровізації та цифрової трансформації. *Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи* : збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції, 22 квітня 2021 р. Київ: КПІ ім. І. Сікорського. 2021. С.114-115. URL: <http://confmanagement.kpi.ua/proc/issue/view/13896>

НАТАЛІЯ СЕЙСЕБАЄВА,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Запорізький національний університет, Україна
СТАНІСЛАВ КРАВЧЕНКО,
здобувач вищої освіти
Запорізький національний університет, Україна

ВИКОРИСТАННЯ NFC ТЕХНОЛОГІЇ В АВТОМАТИЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

NFC технологія увійшла в наше життя порівняно недавно. Технологія NFC використовує комбінацію електромагнітної індукції та радіочастотної ідентифікації (RFID) для забезпечення зв'язку між двома пристроями. Один пристрій, зазвичай смартфон або інший мобільний пристрій містить NFC-чип, який випромінює радіочастотний сигнал, коли його підносять близько до іншого пристрою з NFC-чипом. Потім інший пристрій може зчитувати сигнал і обмінюватися даними з першим пристроєм [1].

Активне використання цієї технології почалося не більш 10 років тому й навіть зараз не всі смартфони (смартф́он (з англ. smart – розумний та phone – телефон) – підкатегорія стільникових телефонів, які поєднують функції надання стільникового зв'язку з виконанням широкого спектра додаткових функцій і можливостей, забезпечуваних відкритими операційними системами й додатками до них) мають цю функцію.

NFC в побуті – це технологія, наприклад, безконтактної оплати, і найпоширенішим використанням технології NFC у нашому смартфоні є легкі платежі за допомогою Google Pay.

NFC в бізнесі – це технологія, наприклад, інтегрованої системи контролю доступу на підприємство – на прохідній підприємства для великих підприємств і на вході в офіс для малого бізнесу. Дані про прибуття співробітника на підприємство автоматично передаються на цифровий вузол, який їх обробляє й вносить у відповідному цифровому форматі в програму обліку робочого часу

співробітників. На підставі цього йде облік робочих днів і годин, нарахування заробітної плати й інша аналітика робочого часу. Це знижує витрати підприємства на внесення цих даних вручну та робить практично неможливим маніпулюванням робочим часом як з боку адміністрації, у т.ч. кадрових фахівців, так і співробітників, адже на великих підприємствах, де всіх співробітників на прохідний в обличчя не знають – хтось може використовувати чужу картку для фіксації часу приходу на роботу, хтось домовитися з охороною, або навпаки – покарати неугодного за особистими мотивами співробітника фіктивним не виходом на роботу. Пластикову картку можуть вкрасти охочі до несанкціонованого проникнення на підприємство або картку можна втратити.

До переваг користування цією технологією можна віднести [2]:

1. Безпека. Людина рідко довіряє комусь свій смартфон і найчастіше використовує для безпеки пароль, відбиток пальця або розпізнавання особи. У такий спосіб NFC у смартфоні підвищує рівень безпеки й знижує ймовірність зловживань і несанкціонованого доступу.

2. Завжди із собою. Співробітник скоріше забуде в іншому одязі картку аніж телефон. Виходячи з роботи або на обід співробітник у більшості випадків бере телефон із собою.

3. Компактність розміщення – NFC термінал для зчитування має компактні розміри.

4. Дизайн і технологічність – NFC зчитувачі мають сучасний елегантний дизайн і добре вписуються в більшість офісних інтер'єрів.

5. Інтегрованість – NFC термінали збору даних у більшості випадків підтримують не тільки дротове з'єднання, але й бездротові технології такі як мобільний зв'язок, вайфай, блютуз.

6. Універсальність – термінали для зчитування даних можуть бути багатфункціональними й використовуватися не тільки для зчитування даних NFC телефону співробітника для обліку робочого часу.

Використання NFC технології підвищує рівень безпеки підприємств, у т.ч. стратегічних, шляхом ліквідації фактору невиконання своїх службових обов'язків співробітниками служби охорони підприємства. Не секрет, що охорона багатьох підприємств повинна проводити плановий за часом обхід периметра підприємства й перевірку цілісності важливих об'єктів. Але фактично ця перевірка території ігнорується охороною, особливо в нічний час. На підприємствах де встановлене відеоспостереження можна перевірити виконання співробітниками охорони обов'язків по плановому огляду території за допомогою перегляду записів, але на більших підприємствах співробітнику, що контролює, а це звичайно начальник служби охорони, бракує часу на перегляд усіх записів, а на малих підприємствах у керівника або іншого співробітника, на яких покладена функція контролю, також достатньо їх поточних робочих завдань. І навіть якщо в результаті перевірки з'ясується, що співробітник не проводив планового огляду території – покарання співробітника має негативний для нього психологічний фактор і знижує лояльність до підприємства й мотивацію до роботи. Ця проблема має ідеальний розв'язок у вигляді розміщених по території NFC міток, які один по одному повинен проходити співробітник охорони при обході підприємства. При проході цих міток дані про цю подію передаються в автоматизовану систему й начальник охорони підприємства або відповідальний співробітник у режимі реального часу бачить, яку крапку на території проходить співробітник. В ідеальному випадку у відповідального співробітника або начальника охорони спрацьовує тривожна сигналізація. Можливо співробітник охорони просто пройшов далеко від мітки або заснув, а можливо зловмисники його знешкодили й у цей момент провадять на підприємстві протизаконні дії, які в т.ч. можуть торкатися національної безпеки.

На підприємствах, що мають більшу територію, часом це кілька кілометрів має значення не тільки час проходження на прохідний, але й час, який витрачає співробітник для того, щоб дійти або доїхати до безпосередньо свого робочого місця. Звичайно на таких підприємствах діє правило, що співробітник

повинен перетинати прохідну за певний час до початку свого робочого часу. Насправді дана система не гарантує знаходження співробітником на робочому місці відразу після перетинання прохідної. Співробітник може після перетинання прохідної невизначений час займатися неробочими питаннями, чим завдавати економічної шкоди підприємству. Це питання також досить легко вирішується за допомогою установки NFC безпосередньо на робоче місце. Першу оцінку співробітник робить на прохідній, а другу вже безпосередньо на робочому місці. У такий спосіб досягається не тільки дотримання робочої дисципліни й мінімізація збитків викликаних цим фактором, але й з'являється розширена аналітика в кадрових співробітників, що своєю чергою може сприяти підвищенню загальної продуктивності праці, скороченню видатків і підвищенню доходів. Бувають ситуації, коли співробітникові на початку робочого дня необхідно по робочих завданнях бути в іншому підрозділі підприємства, або він на якийсь час був переведений в інший відділ для виконання певних специфічних робіт, або заміняє відсутнього співробітника. У такому випадку він відзначається в тому відділі де він перебуває. Автоматизована система сама зіставить його місце розташування з тим, де він повинен перебувати. Також у випадку якщо співробітник був відправлений у відрядження в іншу філію підприємства – оцінка NFC буде сигналізувати про його відрядження.

Якщо робота співробітника укладається в переміщенні між відділами підприємства – NFC дозволяє аналізувати його маршрут і зробити його більш оптимальним. Також це дозволяє контролювати співробітника та не допускати його неефективного простою.

Доступ до кабінетів за допомогою електронного замка [2] із NFC дозволяє не тільки контролювати час, проведене співробітником у кабінеті, але й підвищує рівень безпеки. Виходячи з кабінету на нетривалий час співробітники найчастіше залишають їх відкритими. У відкритому кабінеті на робочому столі або комп'ютері співробітника можуть перебувати дані про державну таємницю або інші конфіденційні відомості, якими може

скористатися неблагонадійний співробітник підприємства або навіть агент розвідки впроваджений на дане стратегічне підприємство. А відкриття дверей смартфоном значно ускладнює доступ до конфіденційної інформації, дозволяє вчасно анулювати доступ співробітникові не тільки на підприємство, куди він може спробувати потрапити іншим способом, але й до особистого кабінету. Також можна легко делегувати доступ до кабінету, складу або іншому місця з таким замком іншим співробітникам, доступ до яких їм необхідний для виконання службових обов'язків. Це актуально не тільки для комерційних підприємств, але й для адміністрацій, органів влади, правопорядку, тому що враховуючи, що відбуваються в наше зміни в структурі – дозволяє як мінімум оптимізувати розміщення співробітників шляхом переміщення їх в інші кабінети й одержати економію часу й фінансових коштів на ключах. Також це підвищує рівень безпеки, тому що співробітник, що раніше займав цей кабінет не зможе його відкрити своїм дублікатом ключа. Також іде економія на виготовленні карт доступу на підприємство для нових співробітників або у випадку їх втрати.

Технологія Near Field Communication (NFC) має ще багато практичних застосувань для ефективної організації. Її здатність забезпечувати швидкий і безпечний бездротовий зв'язок між пристроями, що знаходяться в безпосередній близькості, зробила його ідеальним вибором для широкого спектру застосувань в області автоматизації облікових та управлінських процесів на підприємствах.

Список використаних джерел

1. ITbox: сайт. URL: <https://www.itbox.ua/ua/blog/Scho-take-NFC-i-yak-cyu-tehnologiyuvikoristovuvati/> (дата звернення: 11.10.2023).
2. CQR: сайт. URL: <https://cqr.company/ua/wiki/protocols/near-field-communication-nfc-a-useful-protocol-in-transactions/> (дата звернення: 11.10.2023).

НАТАЛІЯ СЕЙСЕБАЄВА,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Запорізький національний університет, Україна
РОМАН ЯНКОВСЬКИЙ,
здобувач вищої освіти
Запорізький національний університет, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ЦІЛЕЙ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ

Натепер ми спостерігаємо значні зміни, які відбуваються і в інформаційно-програмному забезпеченні облікової діяльності корпорацій та установ. Вимушений карантин, а потім і військові дії, призвели до скорочення виробничо-торговельної операцій, і призводять до тимчасової або й повної зупинки багатьох підрозділів установ та підприємств. Мають місце випадки повного зупину діяльності, пов'язані із частковим або повним руйнуванням об'єктів та їх основних засобів. Разом це негативно відбивається на дотриманні основоположного принципу безперервності ведення бухгалтерського обліку. [3]

Держава активізувала діяльність з інтеграції законодавства та економіки до європейських вимог. Одним із пріоритетів на цьому шляху, у тому числі розглядаючи питання донорської допомоги як військової, так і фінансової, а у найближчий час і питання відбудови зруйнованого військовими діями, є впровадження європейських стандартів щодо організації обліку та подання фінансової звітності. Для залучення як донорських так і інвестиційних коштів необхідна побудова обліку та звітності за міжнародними правилами. [3, с.1]

За допомогою хмарних технологій можливо у стислий термін розгорнути відповідні бази даних програмних продуктів або застосувати рішення, відв'язав відповідні ІТ-ресурси від місць дислокації, взявши в оренду хмарні рішення. Якщо хмари застосовуються з самого початку роботи на місці дислокації підприємств та установ, це значно скорочують витрати, які пов'язані з придбанням та обслуговуванням програмного забезпечення та забезпечують

менш «болючу» зміну локації (релокацію) або відповідну ліквідацію підприємств, установ та їх підрозділів, якщо приймається рішення щодо припинення їх діяльності за місцем реєстрації.

Насамперед, хмарні технології забезпечують доступ до майже необмеженого обсягу інформації 24/7 з будь-якого пристрою або гаджету, які мають доступ до мережі Інтернет, на платній основі. За відповідного професійного підходу, застосування хмарних сервісів у бізнесі та установах забезпечення діяльності може дозволити заощадити на ресурсах через скорочення витрат на утримання персоналу та відсутність потреби в оренді приміщень та офісів, а також зменшення витрат на придбання ІТ-інфраструктури, як апаратної так і програмної її складових [4].

Трендом минулих часів була глобалізація, яка супроводжувалась: стиранням кордонів між національними ринками, інтернаціоналізацією корпоративного капіталу; перетворенням інформаційних ресурсів та інтелектуального капіталу у найважливіший фактор виробництва; формуванням нових засад конкуренції та принципів корпоративного управління на глобальних ринках; становленням регіональних угруповань як важливих учасників міжнародних економічних відносин [2, с. 7].

Загальними світовими тенденціями останнього часу є наступні чинники:

1. Високий темп цифровізації у світі спричиняють зменшення відкритості, зазіхає на ряд основоположних свобод людини, її безпеку та захист.

2. У світовій економіці має місце тенденція щодо порушення основ глобалізації та міждержавних комунікативних зв'язків.

3. Глобальна небезпека спонукає країни світу розвивати самодостатні саме національні економіки, які будуть здатні забезпечити населення країн як засобами первинної необхідності, енергетикою та іншою інфраструктурою.

4. Наближення ринків збуту продукції до місць їх виробництва разом із скороченням ланцюгів комунікативних зв'язків як у сфері виробництва, так і логістики та продажу.

5. Найважливіша тенденція у світовому бізнесі щодо зменшення ризиків та їх додаткового страхування, що знижує прибутковість та збільшує страхові запаси, що, відповідно, закладається у вартість проектів та продуктів.[3]

Вищевказані тенденції формують тренди останнього часу, що потребують застосування, насамперед хмарних технологій [3]:

1. Дистанційні методи управління та виконання робіт.
2. Дистанційне банківське обслуговування.
3. Нові способи комунікації.
4. Електронне документування.
5. Перепрофілювання діяльності.
6. Реорганізація підприємств.

Трансформація національної системи бухгалтерського обліку також зумовлена технологічними зрушеннями, цифровізацією, спадаючими темпами глобалізації загального виробництва та деглобалізацією базових галузей та виробництв.

Довоєнним досвідом застосування хмарних рішень було широке використання 1С:Підприємство та BAS (Business Automation Software) з можливістю підключення додаткового обладнання (РРО, сканер штрихкодів, ваги), сервіси для передачі звітності: М.Е.Дос, FREDO Звіт, інші, а також інтеграція 1С:Підприємство та BAS із суміжними програмами, з інтернет-магазинами, маркетплейсами, поштовими сервісами [4].

В Україні за роки застосування програмних продуктів 1С сформований цілий кластер так званих 1С програмістів, але перспектива легального застосування програмних продуктів держави-агресора не є прийнятною як натеper, так і у найближчій перспективі.

Зараз саме час звернути увагу суб'єктів господарювання на вітчизняні програмні комплекси, які окрім задач бухгалтерського обліку дозволили б інтегрувати задачі продажів та логістики купівель. Нажаль, зарубіжні програмні продукти не можуть бути повноцінно застосовані через ще значну відмінність вітчизняного законодавства, а вітчизняні програмні продукти ще

не досягли рівня гнучкості вищезгаданих програмних комплексів.

Позитивним є факт, що в Україні набуває все ширших масштабів введення електронного документообігу, у тому числі бухгалтерського, що будується на хмарних технологіях, як то ВЧАСНО, тощо.

Посилення взаємозв'язку всіх видів обліку в єдиній, хотілось би вірити, у вітчизняній обліковій системі, дозволить спростити, прискорити і здешевити обліковий процес на основі автоматизованих систем складання і обробки єдиної первинної облікової документації, що разом повинно забезпечити зниження витрат ресурсів та прискорення отримання бажаних результатів діяльності суб'єктів господарювання.

Список використаних джерел

1. Задорожний З. В., Крупка Я. Д., Назарова І. Я. Обліково-інформаційне забезпечення реорганізаційних процесів у надзвичайних умовах. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2020. № 2(33). С. 139-148

2. Куцик П. О. Концепція уніфікованої системи обліку і звітності в корпоративному управлінні: монографія. Львів: Вид-во ЛТЕУ, 2017. 408 с.

3. К. І. Сімаков, О. К. Сімакова, Особливості організації бухгалтерського обліку в Україні в сучасних умовах господарювання. URL: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1\(67\)-34-40](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2022-1(67)-34-40) (дата звернення: 11.10.2023)

4. Перспективи розвитку ринку хмарних обчислень в Україні: переваги та ризики. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1191> (дата звернення: 11.10.2023)

СЕРГІЙ СТЕФАНИК,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВІ ВИКЛИКИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Інтенсивне зростання нових цифрових технологій змінює соціально-економічну та соціальну психіку. Поєднання традиційного та електронного бізнесу в Україні породжує потребу в цифровому розвитку та водночас висуває вимоги до набуття співробітниками інтерактивних навичок управління бізнесом.

Потреба в інноваціях і цифрові можливості співробітників підприємства важливі для формулювання та реалізації бізнес-стратегії. Звертаючись до зарубіжної цифрової експертизи провідних компаній та міжнародних HR-трендів [3], слід зазначити, що робочі місця співробітників зазнають серйозних змін. Їхня важлива роль полягає в забезпеченні цифрової трансформації не лише звичних методів відбору, звільнення, оцінювання, навчання, а й управління професійним розвитком та інноваціями талантів співробітників.

Не менш важливим аспектом ефективного використання цифрових технологій є різноманітність роботи в бізнес-проектах і професійна реструктуризація в багатьох сферах з використанням інформації, в тому числі в нових сферах.

У чинній Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [1] акцентується увага на трансформації вітчизняної промисловості за рахунок «цифровізації»; створення нових інвестиційних

можливостей для творчого розвитку капіталу та бізнесу. Усе це зумовлює актуальність дослідження будь-якого проблемного аспекту, пов'язаного з впровадженням цифрових технологій, у тому числі й управління персоналом підприємства.

Цифрові та новітні технології створюють нові конкурентні умови для роботи комерційних компаній, у тому числі для підтримки співробітників. На даний момент роботодавці (малий і середній бізнес) стикаються з проблемою недостатнього набору кадрів, слабкою базою для стимулювання кадрового потенціалу. Тому створення нестандартних методів залучення співробітників стає конкурентною перевагою бізнесу в боротьбі за перспективність найкращих кандидатів.

Шкода, що досі існує проблема нелегальної роботи студентів за домовленістю з роботодавцем (про це в неофіційних відповідях згадують понад 36% респондентів). За даними інтерв'ю автора з менеджерами з персоналу комерційних компаній простежується поступова зміна процесу відбору, професійної підготовки та розвитку співробітників. Понад 70% респондентів зазначили, що бізнес-плани компанії на найближчі два-три роки включатимуть завдання гармонізації бізнес-процесів для ефективної цифрової адаптації, комунікаційної інтеграції та командної участі (рис. 1).



Рис. 1. Результати опитування PR-привабливості підприємства за 2022 рік

[3]

Компанії, які бажають використовувати цифрові інновації, включаючи прогнозування та створення високоякісного попиту споживачів у майбутньому, можуть конкурувати на ринку. У зв'язку з цим серйозною проблемою бізнесу є кібербезпека бізнесу, різноманітні ризики співробітників та їх вплив на довіру клієнтів, фінансову стабільність бізнесу. Загроза таких порушень є другою за актуальністю проблемою згідно з щорічним опитуванням українських керівників у 2022 році [4, с. 17].

Однак лише 30% українських компаній вживають активних заходів проти кібератак (для порівняння: 52% топ-менеджерів у світі активно запобігають порушенням у цій сфері). Порівняно з міжнародним показником, який склав 88%, в Україні близько 68% CEO усвідомлюють можливу загрозу негативного впливу соціальних медіа на рівень довіри стейкхолдерів до своєї галузі. Водночас лише 20% CEO в Україні та 26% у світі вживають активних заходів щодо усунення цих загроз [3].

Для цього необхідно змінити методи аналізу даних, у тому числі даних про співробітників, які поступово стають цінним стратегічним активом, окрім просто управлінської інформації. У будь-якій великій компанії керівникам необхідно вибрати варіант аналізу даних [2, 6]. У цьому контексті варто згадати цифрові виклики рекрутингу, включаючи гейміфікацію, набирає популярності аналіз HR-процесу на основі штучного інтелекту (AI). Наприклад, міжнародна компанія Tech Mahindra (Індія) на основі технології штучного інтелекту створила HR-робота K2, який призначений для виконання повсякденних обов'язків співробітників відділу кадрів, включаючи взаємодію зі співробітниками або кандидатами на вакантні посади [5]. Робот здатний ініціювати розмови, відповідати на запитання співробітників і вирішувати проблеми, пов'язані з фінансовою інформацією, такою як заробітна плата, податкові форми та інші документи. Раніше Tech Mahindra реалізувала систему розпізнавання облич на основі штучного інтелекту для реєстрації відпрацьованих годин, що значно скоротило час і зусилля відділу кадрів.

Отже, розвиток цифрової компетентності співробітників комерційних компаній сприятиме підвищенню конкурентних переваг комерційного товариства щодо вжиття заходів, зокрема:

1) забезпечення диференціації продукції (включаючи ціни) та диференціації логістики доставки – рекомендується широко використовувати методи прогнозування поведінки споживачів в Інтернет-просторі;

2) удосконалення прогнозного аналізу процесів відбору та оцінки потреб у розвитку цифрової компетентності робочої сили;

3) моніторинг участі бізнес-спільноти на ринку праці;

4) виявлення ризиків для працівників та забезпечення кібербезпеки бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Концепція розвитку цифрової економіки. URL: <http://surl.li/dtyop>

2. Жуковська В. М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації: [монографія]. Київ: Київський національний торговельно-економічний університет. 2018. 352 с.

3. Жуковська В. М. Цифрові виклики кадрового забезпечення підприємства. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2019. Вип. 2. С. 10-17.

4. Перезавантаження системи: Погляд CEO у цифрове майбутнє. URL: <http://surl.li/mklnw>

5. Компанія Tech Mahindra презентувала hr-помічника – робота-асистента K2. URL: <http://surl.li/mklop>

6. Jorrit vander Togt, Thomas Hedegaard Rasmussen (2017). Toward evidence-based HR. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Vol. 4. Issue: 2. Pp.127-132.

ЛАРИСА ТЮТЮННИК,
директор ВСП «Запорізький металургійний фаховий коледж ЗНУ»,
Україна
ЛЮБОВ САРБЕЇ,
студентка бакалаврату ОП Міжнародна економіка,
Запорізький національний університет, Україна

ТЕХНОЛОГІЧНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЯК БАГАТОГРАННИЙ ПРОЦЕС ВПЛИВУ НА РИНОК ПРАЦІ

Цифрова трансформація виробництва суттєво впливає як на економічну сферу, так і на область працевлаштування. Автоматизація виробничих процесів вимагає постійного поновлення знань та підвищення компетентності працівників, а також високої готовності адаптуватися до нових умов та механізмів формування соціально-трудова відносин. Ці трансформації суттєво впливають на соціум, сприяючи виникненню нового рівня якості життя. У цьому контексті змінюються пріоритети людей, де ключовими стають потреби в самореалізації та інтелектуальному розвитку. Це досягається за рахунок підвищення освітнього рівня, розвитку кваліфікацій, вдосконалення власних навичок та компетенцій.

Технологічні трансформації, з одного боку, можуть спричинити витіснення робочих місць та виникнення технологічного безробіття, а з іншого – сприяти підвищенню продуктивності працівників і збільшенню їхнього доходу. Важливо відзначити, що ці дві тенденції не обов'язково є взаємовиключаючими. З появою цифрових платформ відбувається автоматизація деяких професій, тоді як інші професії переосмислюються та переформовуються.

Цифрові технології можуть замінювати рутинні та повторювані завдання, що призводить до зменшення попиту на деякі види робіт. Проте, одночасно ці технології впроваджують інновації, що сприяють створенню нових видів робіт та можливостей зайнятості.

Наприклад, з автоматизацією певних процесів у виробництві може

відбутися витіснення робітників, які виконують прості завдання. У той же час, розвиток цифрових платформ і технологій може сприяти створенню нових інтернет-професій, високотехнологічних посад, які вимагають специфічних навичок і знань [1,с.74].

Отже, необхідно розглядати технологічні тенденції як багатогранний процес, що впливає на ринок праці. Важливо вживати заходів для підготовки робочої сили до нових вимог і забезпечення доступу до освіти та перекваліфікації, щоб сприяти плавному переходу до цифрової економіки.

Посилене використання технологій, безумовно, має потенціал підвищення продуктивності праці, що може визначити зростання рівня заробітної плати для працівників. Цей процес, в свою чергу, може стимулювати інвестиції в технологічний прогрес, забезпечуючи цілковиту взаємодію між підвищенням ефективності та економічним зростанням.

Проте, слід звернути увагу на важливе обмеження цього процесу. Впровадження технологій збільшує продуктивність лише для працівників, які володіють сумісними навичками, в той час як працівники із заміненними (тобто автоматизованими) навичками можуть бути витіснені. Це взаємодія може визначити зсув в структурі зайнятості, де деякі позиції стають менш вигідними або зникають зовсім.

Цей зсув можна спостерігати в рамках збалансованого циклу, який об'єднує в собі впровадження технологій, розподіл робочої сили в виробництві, попит на робочу силу та рівень заробітної плати. Коли впровадження технологій зменшує потребу в робочій силі, загальна сума заробітної плати може скоротитися. Це, в свою чергу, може знизити мотивацію компаній до подальшої автоматизації виробничих процесів, оскільки може виникнути страх зниження покупельної спроможності населення.

Таким чином, для забезпечення сталого та гармонійного розвитку економіки важливо враховувати соціальні та ринкові аспекти впровадження технологій, вживаючи ефективних стратегій для підтримки працівників, і стимулювати поступовий розвиток в напрямку технологічної ефективності.

Цифровізація економіки, яка включає в себе застосування штучного інтелекту (AI), роботів і хмарних технологій, створює нові умови для функціонування ринку праці та визначає потребу у працівниках з цифровими навичками. Проте, існуюча система державного управління, здається, не готова до ефективного впровадження цих трансформацій [2,с.35].

На різних рівнях влади спостерігається різне спрямування рішень і дій, що викликає ізолюваність і розбіжності в розробці стратегій цифрового, соціально-економічного та освітньо-професійного розвитку. Це означає, що відсутність координації може призвести до неспроможності системно реагувати на виклики цифрової епохи.

Особлива увага привертається до швидкості впровадження цифрових технологій, яка, в свою чергу, призводить до дисбалансу між розвитком національного ринку праці і цифровою економікою. Це може мати серйозні наслідки для працівників, які не мають достатньої цифрової підготовки, і для ринку праці загалом, який може бути недостатньо пристосованим до нових вимог [3,с.78].

Таким чином, деталізація показує, що впровадження цифрових технологій вимагає не лише самого розвитку технологій, але й стратегічного та узгодженого підходу на рівні управління для забезпечення сталого і справедливого розвитку усього суспільства.

У різних країнах існують різноманітні погляди на тенденції утворення та ліквідації робочих місць під впливом цифрової революції. За аналізом Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) видно, що в США частка робочих місць, які можуть бути автоматизовані, коливається від 9% до 47%. Однак в аналогічних дослідженнях, що стосуються країн Європейського Союзу, цей розрив є ще більшим: від 7% до 60%. Прогнозується, що до 2025 року майже половина нових робочих місць, що виникають внаслідок цифрової трансформації, буде потребувати висококваліфікованих працівників [4].

Отже, близько 40% працівників з низьким рівнем освіти стануть перед ризиком автоматизації своєї роботи, що порівняно з 5% працівників з вищою

освітою. Розширене впровадження технологій призведе до збільшення попиту на цифрові навички. Передбачається, що зросте попит на фахівців у сферах робототехніки, штучного інтелекту та цифрового маркетингу.

Технологічні перетворення та цифрова трансформація додають вагомості навичкам як ключовому геополітичному інструменту. Одним з головних бар'єрів для впровадження новітніх технологій є дефіцит кваліфікаційних навичок серед робітників на ринку праці. Отже, країни, які успішно вирішують цю проблему через ефективні освітні та трудові системи, здатні отримати максимальну вигоду від цифрової трансформації, при цьому зменшуючи його негативні наслідки.

Демографічна обстановка у світі демонструє стабільний ріст населення, прогнозуючи досягнення чисельності 8,5 мільярда людей до 2030 року. Щоб уникнути проблем безробіття та зменшити злочинність, необхідно ефективно вирішувати завдання працевлаштування населення. В умовах, коли машини починають виконувати значну частину людської роботи, роботодавцям може виявитися менш вигідно виплачувати заробітну плату робітникам, замінюючи їх роботою машин. Така ситуація викликає асоціації із страхами, подібними тим, що виникали серед луддитів – робітниками мануфактури, що протестували проти використання машин та капіталістичної експлуатації у XIX столітті у Великій Британії. Втім, історично ці страхи часто виявлялися неправильними [4].

Сучасні реалії показують, що робітники, здатні ефективно працювати з технікою, є більш продуктивними, а автоматизація виробництва сприяє зниженню витрат та цін на товари та послуги. Це, в свою чергу, сприяє збільшенню рівня споживання і творенню нових робочих місць. Однак є й ті, хто стикається із втратою роботи через автоматизацію і тепер змушений перекваліфіковуватися чи шукати нові місця праці.

Загалом, автоматизація призводить до позитивних наслідків для власників бізнесу, збільшуючи їх прибутковість за рахунок зменшення потреби в робочій силі. З економічної точки зору передбачається «нова автоматизація» з вдосконаленою робототехнікою та штучним інтелектом, що розширює спектр

завдань та робіт, які можуть бути виконані машинами. Спільні зусилля урядів, роботодавців та освітніх інституцій є вирішальними для створення сталого та успішного ринку праці в епоху цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Близнюк В., Яценко Л. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*. 2021. Вип. 1 (102). С. 74-81.

2. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Диспропорції соціально-економічного розвитку в умовах цифровізації: проблеми та ризики для ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. Вип. 3(59). С. 35-44.

3. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку : зб. тез доповідей учасників *Міжнар. наук.-практ. конф. ; 23-24 жовт. 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. 341 с.*

4. Україна 2030E – країна з розвинутою цифровою економікою. *Офіційний сайт Українського інституту майбутнього*. URL : <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

МИКОЛА УЛАНОВСЬКИЙ,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
СЕРГІЙ НАДУЛІЧ,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
ВАДИМ БРИКСА,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ, ЩО ФОРМУЮТЬ ЦИФРОВИЙ РИНОК ПРАЦІ

Цифрова трансформація передбачає інтеграцію технологій і цифрових рішень у кожній сфері бізнесу. Це як культурне, так і технологічне зрушення, яке вимагає від організацій кардинальних змін у тому, як вони працюють і як

вони надають клієнтам досвід і переваги. Цифрові рішення також сприяють збільшенню кількості співробітників і можуть привести до трансформації бізнес-процесів і бізнес-моделей.

Фірми, підприємства, компанії в різних секторах економіки вкладають значні кошти задля збільшення своїх цифрових можливостей. Через це перехід від традиційного бізнесу до цифрового значно прискорить зростання глобального ринку цифрової трансформації.

Для підприємств у сучасному світі єдиним постійним є зміна, а єдиним чітким напрямком є цифрова трансформація та модернізація. Навчитися подолати виклики в процесі змін – основна мета для зростання бізнесу. Головним результатом цифрової трансформації є можливість бізнесу отримувати максимальний дохід від впровадження технологій та інновацій.

Аналіз досвіду високорозвинених країн свідчить, що реалізація потенціалу сучасних промислових підприємств у найближчому майбутньому, запропонованого Четвертою Промисловою Революцією, буде залежати від їхньої здатності ефективно дотримуватися трьох основних принципів:

- спрямованості на довгостроковій стійкості як ключовому факторі продуктивності, зростання, сталого розвитку та інклюзивності;
- масштабне впровадження технологій для розширення можливостей робочої сили;
- участь у співробітництві в екосистемах, яке відкриває нові способи отримання та надання вартості для широкого кола зацікавлених сторін.

Вважається, що зайнятість є основою засобів існування людей, і що «стабільність зайнятості» та «захист зайнятості» є важливим пріоритетом сучасного економічного розвитку. Тому в процесі прискореної інтеграції цифрових технологій та реальної економіки значущість сучасних технологічних компаній, які використовують в основі своєї бізнес-моделі цифрові платформи для зайнятості, стане ще актуальнішою.

До основних трендів цифрової трансформації ринку праці відносять:

- збільшення інтенсивності використання штучного інтелекту та

- машинного навчання;
- гнучкість, розширена реальність;
- віртуальна реальність;
- 3D друк;
- віддалена робота;
- виклики управління віддаленими проєктами в умовах віддаленої роботи;
- постійне навчання для зменшення дефіциту технічних навичок;
- закриття цифрового розриву;
- подолання кіберзагроз;
- потреба у поєднанні нових технологій для створення кращих можливостей;
- нові технології в галузі енергетики.

Таким чином основні тенденції розвитку цифрової трансформації ринку праці сприяють створенню нових цінностей, розширенню можливостей працівників і підвищенню конкурентоспроможності підприємства, а також стимулюватиме ефективно та стійке зростання в майбутньому.

Сучасний ринок праці в умовах російсько-української війни стикається з проблемами скорочення працездатного населення, збільшення кваліфікаційно-професійного розриву між працівниками, зниженням продуктивності праці, зростанням диспропорції між селом і містом, зниженням заробітної плати, підвищенням рівня тіньової економіки, розбіжністю між попитом і пропозицією робочої сили на регіональних рівнях.

До основних причин скорочення населення працездатного віку в Україні належать демографічні чинники, а саме старіння населення, тривала вимушена еміграція, призив на військову службу під час мобілізації, загибель і поранення цивільного населення внаслідок повномасштабної збройної агресії росії проти України, незаконна депортація громадян України до росії.

Також необхідно зазначити про вплив на ринок праці не лише цифрової трансформації, але й енергетичної, яка зростає через енергетичну кризу, що

змушує підприємства та компанії економити енергію. У результаті на ринку праці зростає попит на фахівців, які займаються енергоефективністю та мінімізацією впливу діяльності фірм, підприємств та компаній на навколишнє середовище.

Завдяки цифровій трансформації потреби на ринку праці зазнають змін у багатьох сферах, включаючи навички, професії та технології. Через такі зміни деякі професії та навички втрачають свою актуальність, в той час як інші галузі набирають обертів.

На жаль, в Україні не сформувалось цифрове суспільство, в якому населення могло б взяти конструктивну позицію стосовно цифрової трансформації. Передбачається, що основні напрями цифрового розвитку в Україні будуть включати в себе постійне навчання, спрямоване на підготовку кваліфікованих працівників.

Враховуючи сучасну демографічну ситуацію в Україні, забезпечення стабільності ринку праці та збереження зайнятості стають важливими завданнями для держави та суспільства. Перед підприємствами з'являються нові виклики, які вимагають адаптації та змін у бізнес-моделях та процесах. Важливо навчитися ефективно використовувати цифрові можливості, створюючи нові цінності для клієнтів і підвищуючи конкурентоспроможність.

Список використаних джерел

1. Top 10 Digital Transformation Trends for 2023 and Further. Global IT consulting services provider «Veritis» : official site. URL: <https://www.veritis.com/blog/10-key-digital-transformation-trends-2023/>

2. Ринок праці IT-сектору в умовах війни: реалії та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень : *офіційний сайт*. 2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-it-sektoru-v-umovakh-viyny-realiyi-ta-perpektyvy>

АЛЛА ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
в.о. зав. кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Запорізького національного університету, Україна
МАЙЯ ОНІЩЕНКО,
аспірантка Запорізького національного університету, Україна

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ДЕРЖАВНОЇ ТА НЕДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Забезпечення ефективної та сталої роботи підприємств державної та недержавної форми власності є основним завданням менеджменту сучасного суб'єкта господарювання. Сьогодні бізнес-середовище змушує підприємств державної та недержавної форми власності бути динамічними та гнучкими. У сучасних умовах ведення цифрові технології відіграють важливу роль для підприємств, включаючи здатність швидко та безболісно адаптуватися до постійних змін для забезпечення більшої ефективності та конкурентоспроможності на ринку.

Сучасні цифрові технології дозволяють швидко та ефективно освоювати нові можливості та знаходити нові шляхи розвитку підприємств державної та недержавної форми власності. Зокрема, технології Індустрії 4.0, такі як штучний інтелект, робототехніка та інші, створюють нові можливості для підприємств, щоб підвищити ефективність і продуктивність, знизити витрати, покращити якість продуктів і послуг, а також бути більш гнучкими до швидкої зміни кон'юнктури ринку.

Цифрові технології допомагають підприємствам державної та недержавної форми власності досягти більшої ефективності, знизити витрати та підвищити конкурентоспроможність. При створенні цифрової стратегії важливо враховувати специфіку бізнесу та вибирати технології, які найбільш ефективно використовуються в тій чи іншій галузі. Від успішної реалізації цифрових технологій залежить майбутнє бізнесу та його здатність бути

конкурентоспроможним на ринку [2, с. 53].

Сьогодні цифрові технології змінили ландшафт того, як відбувається спілкування, робота та здійснюється економічна діяльність підприємств державної та недержавної форми власності через вплив на корпоративну стратегію, інвестиційну поведінку та бізнес-потоки [1, с. 134].

Отже, управління підприємствами державної та недержавної форми власності має бути багатоплановим, оскільки підходи до вирішення управлінських завдань можуть бути дуже різними. Головне в управлінні – правильно поставити мету, яка відповідає потребам суб'єкта. Управління підприємствами державної та недержавної форми власності є динамічним процесом, ефективність функціонування якого багато в чому залежить від швидкості реагування на зміни кон'юнктури ринку. Тому сучасний менеджмент має базуватися на знанні формальних інструментів управління, на вмінні швидко і точно оцінити конкретну ситуацію, негайно знайти правильний вихід, основним шляхом досягнення якого є цифрові технології.

Головне завдання цифрових технологій – зробити управління простішим і ефективнішим, щоб більшість рутинних завдань виконувалися автоматично.

Список використаних джерел

1. Карташов Є. Г., Драган І. О., Дацій Н. В., Чумак О. В., Антонов А. В., Туболец І. І., Іванюта В. В., Алейнікова О. В. Управління державним сектором економіки : навчальний посібник за заг. ред. професора Є. Г. Карташова. Київ : Освіта України, 2021. 330 с.

2. Олешкевич С. І. Підвищення ефективності діяльності підприємства на основі цифрових стратегій. IV Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи»: Секція 1. Тенденції розвитку бізнесу та менеджменту. 2023. С. 53-54.

ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
АРСЕН ВАРДАНЯН,
студент бакалаврату ОП Міжнародна економіка,
Запорізький національний університет, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Цифрові технології трансформують економічний ландшафт України, розширюючи можливості для підприємств та споживачів. В Україні вони прискорено розвиваються, змінюючи спосіб, яким бізнес та громадяни взаємодіють з економікою. За даними Національної статистики, більше 46% населення України має доступ до Інтернету на початок 2020 року, що дає основу для цифрових інновацій та переводить нас в еру діджиталізації.

Україна стала визнаним центром розробки програмного забезпечення та ІТ-послуг. Розвиток цієї галузі призвів до збільшення обсягу експорту ІТ-послуг та створення значної кількості робочих місць.

Інформаційні технології (ІТ) стали ключовим сегментом економіки України, забезпечуючи значний внесок у загальний валовий продукт країни. Протягом останніх двох десятиліть, Україна стала відомою як важливий центр розробки програмного забезпечення та надання ІТ-послуг.

Розбудова ІТ-індустрії була підтримана активним розвитком освіти в галузі інформаційних технологій, а також сприяла збільшенню кількості фахівців, що готові працювати в цьому секторі. Сьогодні Україна має значну кількість ІТ-компаній, які займаються розробкою програмного забезпечення, веб-розробкою, тестуванням та іншими ІТ-послугами.

Значною мірою, успіх ІТ-галузі в Україні пов'язаний із залученням іноземних інвестицій, створенням сприятливого бізнес-середовища, а також активним розвитком стартап-середовища. Українські ІТ-компанії надають послуги світового класу, і мають успішний досвід співпраці з клієнтами з усього світу.

Цей розвиток впливає на зростання зайнятості та створення робочих місць в Україні, а також сприяє збільшенню обсягу експорту ІТ-послуг. Розвиток ІТ-галузі є важливим фактором, який допомагає Україні підтримувати стабільний економічний ріст та розширювати свої можливості на світовому ринку інформаційних технологій.

Таким чином, розвиток ІТ-галузі в Україні є важливим сегментом економіки, що сприяє створенню нових робочих місць, збільшенню обсягу експорту та сприяє інноваціям у країні.

Цифрові платформи для електронної комерції та онлайн-платежі роблять з покупок та фінансових операцій більш зручний та доступний процес.

В Україні спостерігається зростання популярності електронної комерції. Від великих онлайн-ринків до малих інтернет-магазинів, платформи для електронної торгівлі надають споживачам можливість придбання товарів та послуг онлайн. Це дозволяє споживачам порівнювати ціни, отримувати рецензії та зручно замовляти товари та послуги, зменшуючи необхідність відвідувати фізичні магазини.

Сектор фінтех також відзначається значним розвитком в Україні. Це охоплює широкий спектр інноваційних послуг, включаючи онлайн-банкінг, мобільні платежі, електронні гроші та криптовалюту. Цифрові фінтех-платформи дозволяють громадянам та бізнесам здійснювати платежі та фінансові операції швидко та зручно. Це особливо актуально у сучасному світі, де мобільність та доступність фінансових послуг стали важливими аспектами.

Загалом, розвиток електронної комерції та фінтех в Україні свідчить про позитивний вплив цифрових технологій на спосіб, яким ми здійснюємо покупки та керуємо фінансами. Це сприяє зручності для споживачів і підтримує розвиток бізнесу, що базується на інноваціях у сфері торгівлі та фінансів.

Використання технології блокчейн та розвиток ринку криптовалют дозволяють створити безпеку та довіру в фінансових операціях.

Розвиток технології блокчейн та ринку криптовалют в Україні свідчить про поступову інтеграцію цих інновацій у фінансову та технологічну

інфраструктуру країни. Блокчейн, як розподілена технологія, знаходить застосування у сферах від фінансів до громадських послуг.

Криптовалюти, такі як Bitcoin та Ethereum, надають можливість громадянам і підприємствам здійснювати швидкі та безпечні фінансові операції без прив'язки до традиційних банків та посередників. Розвиток ринку криптовалют допомагає зростити фінансовий доступ та створює нові можливості для інвесторів та стартапів.

Уряд України також активно вивчає можливості використання блокчейн-технології у сферах, таких як публічні реєстри та державні послуги. Розробка відповідного законодавства та нормативної бази сприяє створенню сприятливого середовища для розвитку цих інновацій.

Загалом, розвиток блокчейну та криптовалют у Україні свідчить про важливий крок країни у сфері цифрової трансформації та розвитку інноваційних технологій у фінансах та громадських послугах.

Для успішного впровадження цифрових технологій в Україні, важливо враховувати декілька ключових аспектів:

Для успішного впровадження цифрових технологій в Україні необхідно виробити чітку та сучасну правову базу, яка регулюватиме їх функціонування. Це охоплює такі аспекти, як регулювання криптовалют, блокчейн-технологій, та електронної ідентифікації. Наявність адекватних правил та законів сприяє залученню інвесторів, а також захищає інтереси споживачів та бізнесу. Наприклад, створення законодавства, що визначає правовий статус та оподаткування криптовалют, допомагає створити прозорий та законний ринок для криптовалютних операцій.

Розвиток кадрів у сфері цифрових технологій є критично важливим для забезпечення сталого росту та інновацій. Україна вже має великий потенціал у сфері ІТ, інженерії та програмування, і забезпечення навчанням в цих областях допомагає підготовці кваліфікованих фахівців для цифрової економіки. Програми навчання в університетах, технічних школах та онлайн-курси сприяють розвитку нового покоління ІТ-спеціалістів.

Європейський Союз є важливим партнером для України в галузі цифрової трансформації. Співпраця з ЄС надає Україні доступ до експертних знань, фінансових ресурсів та можливостей для розвитку цифрових ініціатив. Програми та проекти, підтримані ЄС, можуть стати інструментами для розвитку інновацій у сфері цифрових технологій в Україні. Наприклад, Україна може брати участь у дослідницьких проектах ЄС, які спрямовані на розвиток нових технологій та інноваційних рішень.

Розвиток цифрових технологій в Україні має потенціал стати сильним фактором економічного зростання та конкурентоспроможності країни. За умови правильного підходу до створення правової бази, навчання фахівців та співпраці з міжнародними партнерами, Україна може успішно впроваджувати цифрові інновації та забезпечити стале поліпшення якості життя громадян.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: www.ukrstat.gov.ua
2. Асоціація IT Ukraine : офіційний сайт. URL : <https://itukraine.org.ua/>
3. Official website of the European Union. Available at: www.ec.europa.eu
4. Офіційний сайт Міністерства цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/>
5. Official website of the European Bank for Reconstruction and Development. Available at: www.ebrd.com

ОЛЕКСАНДР ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
АРТЕМ ДОЛЖИКОВ,
студент 1 курсу магістратури економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Конфлікти є неотдільною складовою організаційного життя підприємств у сучасному світі. Вони виникають через різницю інтересів, цінностей, поглядів, стилів роботи та інших факторів серед співробітників, керівництва та інших зацікавлених сторін. Управління конфліктами на підприємстві важливо для забезпечення стабільності та ефективності функціонування організації. У цьому науковому тексті розглядається проблема управління конфліктами на підприємстві та представлені основні аспекти цього процесу.

Конфлікти – це конструктивні або деструктивні суперечки між індивідами або групами, які виникають зі суперечок у їхніх інтересах, цінностях, потребах або поглядах. У контексті підприємства конфлікти можуть виникати між співробітниками, між керівництвом і співробітниками, а також з іншими зацікавленими сторонами, такими як клієнти, постачальники або партнери [1, 2].

Цифрові інструменти дозволяють проводити аналіз конфліктів на підприємстві. Вони можуть автоматично збирати дані про конфлікти, включаючи їхні причини, учасників і хід вирішення. Це надає можливість керівництву та HR-персоналу отримувати об'єктивну інформацію про конфлікти та їхні причини.

Штучний інтелект використовується для аналізу даних про конфлікти та прогнозування їхнього розвитку. Він може виявити патерни та тенденції у конфліктах, що допомагає попереджувати їхнє подальше загострення.

Аналітика на основі даних дозволяє оцінити ефективність стратегій управління конфліктами та вдосконалити їх.

Цифрові інструменти допомагають полегшити спілкування між учасниками конфлікту. Вони можуть надавати можливість відправляти повідомлення, публікувати спільні рішення та розвивати діалог між сторонами конфлікту. Це сприяє кращому розумінню і співпраці між працівниками.

Цифрові інструменти можуть підтримувати процеси медіації та інші альтернативні методи вирішення конфліктів. Вони можуть надавати інструменти для ведення переговорів, обміну пропозиціями та досягнення взаємовигідних рішень.

Цифрові інструменти дозволяють зберігати всю інформацію про конфлікти та їх вирішення в одній системі. Це допомагає вести звітність та встановлювати історію конфліктів на підприємстві.

Цифрові інструменти можуть підтримувати процеси навчання та тренінгу з управління конфліктами. Вони можуть надавати навчальні матеріали, відеоінструкції та інші ресурси для розвитку навичок управління конфліктами.

На підприємствах конфлікти можуть мати багато різних причин, включаючи:

- розбіжності в інтересах і цінностях співробітників;
- неспівробітність та відсутність комунікації;
- конкуренція за ресурси або позиції;
- незадоволеність умовами праці або оплатою праці;
- невідповідність очікуванням та результатам роботи;
- суперечки у рішеннях і стратегіях управління;
- методи управління конфліктами.

Управління конфліктами на підприємстві включає в себе низку методів і стратегій для вирішення конфліктних ситуацій. Деякі з них включають:

- передбачення конфліктів і їх попередження шляхом створення відкритої та сприятливої для співпраці атмосфери на робочому місці.

- аналіз кореневих причин конфлікту для виявлення його джерел та факторів, що сприяють його зростанню.
- залучення професійних консультантів і психологів для вирішення складних конфліктів.
- використання спеціальних методів комунікації, таких як медіація або арбітраж.
- розробка конкретних планів дій для вирішення конфлікту та забезпечення виконання узгоджених рішень.

Ефективне управління конфліктами на підприємстві має ряд важливих переваг. Воно сприяє:

- покращенню внутрішніх стосунків між співробітниками та командами.
- зменшенню втрати часу та енергії, які можуть виникнути внаслідок конфліктів.
- підвищенню робочої продуктивності і творчості.
- забезпеченню стабільності та позитивного репутацією підприємства.

Таким чином, управління конфліктами на підприємстві є важливою складовою ефективного управління. Розуміння сутності конфліктів, їхніх причин та методів управління ними дозволяє підприємствам створити сприятливі умови для розвитку та досягнення поставлених цілей. Ефективне управління конфліктами сприяє збереженню гармонії в колективі, підвищенню морального духу співробітників та стимулює їхню співпрацю.

Для досягнення успіху у цій сфері необхідно постійно вдосконалювати навички управління конфліктами, а також розвивати внутрішні процеси організації, щоб зменшити можливість виникнення конфліктів. Підприємства, які приділяють увагу управлінню конфліктами, можуть більш успішно працювати в умовах змінного бізнес-середовища і досягати стійкого розвитку.

У заключенні можна сказати, що управління конфліктами є важливою складовою стратегічного управління підприємством, і воно сприяє підвищенню ефективності та конкурентоспроможності організації в сучасному світі.

Відповідна увага до цієї проблеми дозволяє створити сприятливі умови для росту та розвитку підприємства, забезпечуючи гармонію та успіх у роботі колективу.

Список використаних джерел

1. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О., Бекетов Ю. О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. № 40. С. 22-25.

2. Смолінець І. Організаційні зміни на підприємстві: вплив реакції працівників. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2021. № 100. С. 68-77.

АЛЬОНА ШАХНО,
докт. екон. наук, доцент,
завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький національний університет, Україна,

ВІТАЛІЯ ЦАРЕНКО,
магістрант кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
Криворізький національний університет, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

Цифровізація є однією з вирішальних тенденцій розвитку людської цивілізації, що сприяє створенню більш інклюзивних суспільств та інноваційних структур управління, розширенню доступу до охорони здоров'я, освіти та банківських послуг, а також розширенню державних послуг та підвищенню їх якості. Цифровізація може сприяти вирішенню соціальних проблем, полегшуючи доступ до базових послуг охорони здоров'я (е-здоров'я) та освіти (е-навчання), фінансових послуг, а також прозорості та ефективності діяльності уряду [1].

Цифрова економіка України – це система соціально-економічних відносин, що формуються на основі інформаційно-комп'ютерних технологій (ІКТ) для впровадження інновацій, здійснення ефективного виробництва, продажу та постачання продукції, що слугує підґрунтям успішного ведення бізнесу на сучасному ринку. Однією з основних цілей стратегії «Україна 2030Е - країна з розвинутою цифровою економікою» є розбудова цифрових платформ як джерела створення вартості в цифровій економіці. Цифрова економіка є каталізатором соціально-економічного життя та ключовим фактором зростання ВВП країни. З 2020 року одним із важливих напрямів діяльності Кабінету міністрів було визначено структурну реформу української економіки, а саме цифровізацію. Розвиток цифрових технологій відіграє важливу роль в українській економіці. Вони прискорюють економічні та соціальні процеси, що дає змогу більш ефективно та прозоро представляти результати діяльності бізнес-структур.

До головних цифрових трендів (напрямів розвитку цифрових технологій) відносять:

- бази даних інформації, які виступають ключовим фактором конкурентоспроможності;
- розвиток сфери Інтернету речей;
- інновації в застосуванні сучасних цифрових технологій бізнес-структур та секторів економіки;
- економіка спільного користування (sharing economy);
- віртуалізація фізичних інфраструктурних ІТ-систем;
- різноманітні цифрові платформи;
- штучний інтелект [2].

Основними аспектами впровадження цифрових технологій є:

- 1) підвищення ефективності виробничої та комерційної діяльності: цифрова економіка базується на застосуванні інформаційних та комп'ютерних технологій (ІКТ), які сприяють підвищенню ефективності виробничо-господарської діяльності, зростанню обсягів реалізації товарів та послуг й

успішності комерційних операцій в умовах ринкової економіки;

2) зростання валового внутрішнього продукту: цифрова економіка є прискорювачем соціально-економічного життя та важливим чинником зростання ВВП. Наразі ІТ-індустрія в Україні становить близько 2-3% ВВП.

3) створення нових робочих місць завдяки розвитку цифрових технологій;

4) цифровізація реального сектору економіки: одним з основних напрямів розвитку цифрової економіки в Україні є оцифрування реальної економіки;

5) онлайн-сервіс державних послуг. Одним із прикладів розвитку та впровадження цифрових технологій в Україні є онлайн-сервіс «Дія».

Основними напрямками застосування цифрових технологій в управлінні бізнес-процесами є:

- оптимізація ресурсного потенціалу для підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності;

- оптимізація витрат та економія часу;

- покращення фінансових показників, де головний акцент на зростанні показників прибутковості;

- удосконалення управління трудовими ресурсами;

- оптимізація людського капіталу в умовах невизначеності;

- застосування нових моделей робочого часу та трудового життя;

- підвищення ефективності бізнес-процесів та збільшення прибутку компанії тощо [3].

Однак цифровізація економіки також створює виклики та загрози, а саме:

- недосконалість законодавства в сфері розвитку цифрових технологій;

- невідповідність державних програм та стратегій цифровим можливостям;

- нерівний доступ та обмеженість доступу вразливих верств населення до цифрових технологій;

- використання передової автоматизації та робототехніки може

призвести до збоїв на ринку праці, що характеризуються безробіттям та нерівністю доходів;

- нестача висококваліфікованих кадрів в сфері цифрових технологій, що стримує розвиток цифровізації;

- внаслідок втручання третіх осіб у роботу корпоративних серверів чи персональних мереж зростає загроза доступу до інформації, яка може стосуватися бізнесу, потоків фінансових операцій, транзакцій, баз даних та персональних даних як приватних, так і публічних осіб тощо [2].

На економіку України суттєво вплинула пандемія Covid-19, що мало свої негативні наслідки для діяльності суб'єктів господарювання.

Країни Євросоюзу активно застосовують цифрові технології для покращення ефективності економіки та забезпечення сталого економічного зростання, про що свідчать темпи зростання ВВП країн. Так, у Німеччині цифровізація промисловості була визначена у 2013 році «Програмою переходу до цифрової економіки» [4].

З нашої точки зору, для ефективного впровадження цифрових технологій з боку держави необхідно вжити такі заходи:

- удосконалити інститут права в частині розвитку цифровізації;
- сприяти розвитку інфраструктури за підтримки бізнесу;
- розробити ефективні державні програми та стратегії по впровадженню цифрових технологій в суспільне життя;
- впровадити заходи щодо посилення кібербезпеки тощо.

Таким чином, цифровізація не обмежується лише використанням технологій. Вона характеризується зміною культури, інтегрованою в усі сфери діяльності, а також трансформацією в управлінні різними командами. Цифрова економіка – це модель розвитку інноваційної динамічної економіки, яка ґрунтується на активному впровадженні інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій за всіма напрямками економічної діяльності, що сприяє зростанню конкурентоспроможності як суб'єктів господарювання, так і національної економіки в цілому.

Список використаних джерел

1. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Центр Разумков. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv>
2. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html>
3. Шахно А. Ю. Діджиталізація бізнес-процесів в умовах кризи. Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації : *збірник тез доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф.* (Тернопіль, 23-24 листопада 2022 р.). Тернопіль: ТНТУ, 2022. С. 206-208.
4. Гавриленко Н. Г., Тарасенко І. О. Сучасні тенденції цифровізації економіки: проблеми та перспективи розвитку. *Інтернаука. Серія «Економічні науки»*. 2021. Т 1. С. 36-46.

СЕКЦІЯ 2
ДОСВІД КРАЇН ЄС У КОНТЕКСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ

ALIYA BAIGUNAKOVA
Turan University, Almaty, Kazakhstan

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE STOCK MARKET OF KAZAKHSTAN

Digital technologies play a significant role in the modernization and development of the stock market of Kazakhstan. In the Republic of Kazakhstan, as well as throughout the world, in 2020-2023 the number of people who decided to start trading on the stock exchange increased significantly. In 2022, the stock market of Kazakhstan recorded historic growth of the number of investors – the amount increased by 4.3 times. If as of January 1, 2023, 963 thousand accounts were registered in the system of “Central Securities Depository” JSC (hereinafter – the Central Depository), then as of June 1, 2023, the Central Depository recorded more than 1,870 thousand accounts [1]. The major reason for such substantial rise was the Covid-19 pandemic and the subsequent accelerated pace of digitalization and automation of business processes in both financial sector organizations and all other areas of the economy, as well as following changes made by the Government to the legislative framework. Due to the boost of investors and, accordingly, the influx of new liquidity, the local stock market fully recovered from the fall in 2022 and continued to grow, updating historical highs – in September 2023, index of Kazakhstan Stock Exchange (hereinafter – KASE) surpassed the level of 4,000 points [2].

One of the important directions in the field of digitalization of the stock market in Kazakhstan is the implementation of electronic trading platforms and mobile applications for smartphones. Electronic trading platforms are becoming an integral part of modern securities markets, and their development contributes to more efficient and accessible trading of financial instruments for a wide range of market

participants. KASE provides the opportunity to trade on the stock and derivative markets via the Internet for individuals and legal entities through the exchange software product called STrade [2]. In addition, many large brokerage companies have launched their own trading platforms and mobile applications: the Centras Trade application from Centras Securities (launched in 2017), the BCC Trade application from BCC Invest, the Tradernet platform from Freedom Finance broker (launched in 2019), the Halyk Invest application from Halyk Finance, the Jusan Investments application from Jusan Invest (the part of Jusan Bank mobile application). Moreover, Astana International Exchange (AIX, second largest stock exchange of Kazakhstan) introduced its application called Tabys, which allows retail investors with lack of experience to participate in IPOs and invest into index funds via exchange-traded notes (ETN).

Digital platforms provide the following opportunities: track market data online, view various analytics and investment ideas, read a daily selection of news that affects price quotes on the stock market. Some brokers have even implemented a social network for investors inside their apps where people can share their ideas and thoughts. These digital tools allow investors to not only track market trends, but also gain more knowledge about the financial markets (improve their financial literacy), which will further support in making a correct decision.

Moreover, the introduction of digital platforms contributed to the influx of foreign investors into the stock market of Kazakhstan. International investors can easily access the Kazakh stock market through electronic trading platforms, which contributes not only to increased liquidity, but also to globalization of the market.

The release of new mobile applications for investment in Kazakhstan was facilitated not only by the global trend, but also by local changes in laws. In 2020, new opportunities have emerged for remotely concluding agreements for brokerage services.

In order to further improve digitalization of financials markets in Kazakhstan, it is necessary to develop remote customer identification system, especially in the direction of biometric data usage. It is planned to expand the mechanisms for remote

identification of broker clients when establishing business relationships. This initiative helps to reduce labor costs and saves time for identification, as well as increases the efficiency of the remote customer identification system [3].

In addition, from July 1, 2021, due to changes in legislation, local depositors of the Central Depository have the opportunity to open omnibus accounts for aggregated accounting of client assets. An omnibus account is opened in the Central Depository for accounting of financial instruments, in which a professional participant of the securities market is making assets accounting of its several clients. These accounts are an alternative to segregated accounting of brokers' client assets in the Central Depository, in which a separate account is opened for each client. The project was launched in order to improve the convenience of brokerage companies and their clients. These accounts allow to optimize the costs of both the broker and his clients, simplify the procedure for accounting of securities and registering transactions [2]. The first omnibus accounts opened in December 2021 and recently became very popular. Of the 1,870 thousand accounts registered in the Central Depository, 1,186 thousand accounts are brokerage accounts of investors, whose assets are subject to accounting through aggregated omnibus accounts [1].

A perspective direction in the field of digitalization of the stock market is the introduction of blockchain technology. Blockchain technology refers to software that stores information on a secure, decentralized network where users require special cryptographic keys to decrypt and access the data. This technology provides a number of significant benefits and could be “a game changer” in the area of how financial transactions and securities are processed in the market. As part of the Concept for the Development of the Financial Sector of the Republic of Kazakhstan until 2030, approved by the Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated September 26, 2022, activities and events are scheduled to analyze international approaches and develop recommendations for the usage of blockchain technologies both in the development of financial market infrastructure and in the activities of financial institutions [3].

However, blockchain technology has a number of obstacles that also need to be analyzed for successful and safe implementation. Here are some of the them:

1. Low speed of the process due to cryptography. Speed of operation is often cited as a serious issue to the widespread adoption of blockchain. Blockchains are significantly inferior in performance to traditional databases, and for good reason: the cryptographic component, which, in fact, gives the blockchain such important advantages, involves complex calculations.

2. Lack of a well-developed regulatory framework. The legislation of many countries does not have a unified approach to defining the concepts of blockchain technology. The absence of basic concepts and legal regimes for the use of blockchain technology complicates the process of realizing this technology and will also hinder the effective resolution of situations that may arise in the area of application of these technologies.

3. Security and privacy issues. In June 2022, the US Defense Advanced Research Projects Agency (DARPA) published a study questioning the security of the blockchain technology on which the software runs, raising concerns about its use [4]. In 2021, hackers organized 169 attacks against blockchain systems, stealing almost \$7 billion. In January-September 2022, damage from hacker attacks on blockchain platforms in the world amounted to \$2.5 billion, including \$483 million in the third quarter. This is stated in a report by researchers at Slowmist Hacked and Atlas VPN, published in the end of October 2022.

Considering the listed above problems, for the successful implementation of blockchain in the stock market of the Republic of Kazakhstan, it is vital to develop a suitable strategy, taking into account technical, regulatory and security aspects, and ensure cooperation between exchanges, brokers, and regulatory authorities.

One of the important directions in the range of digitalization of the stock market is the spread of digital education in the field of finance. A variety of educational resources and online training programs are assisting investors and traders in order to understand how to navigate the stock market and effectively use digital trading platforms.

To conclude all the mentioned above, digital technologies in the stock market of Kazakhstan are developing rapidly. Needless to say, that creating a favorable environment for the implementation of new technologies and supporting innovation in the financial market is the main strategic objective of the local regulatory authorities. Government continues its activities aimed at forming favorable legal conditions and an environment for the introduction of innovations, the development of digital financial infrastructure, and the use of blockchain technology, which will expedite the establishment of high-tech digital services for citizens and businesses [3]. On the other hand, it is important not to forget about the reverse side of digitalization - the market of financial instruments is becoming an object of attraction for cyber criminals. With cybersecurity threats on the rise, attention to continuous security improvements is an integral part of the management of digitalization process of the stock market.

List of references:

1. Official website of “Central Securities Depository” JSC. URL: <https://kcsd.kz>
2. Official website of Kazakhstan Stock Exchange. URL: <https://kase.kz>
3. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated September 26, 2022 No. 1021 “On approval of the Concept for the development of the financial sector of the Republic of Kazakhstan until 2030”.
4. Official website of the US Department of Defense Advanced Research Projects Agency. URL: <https://www.darpa.mil/news-events/2022-06-21>

DIGITALIZATION AS A TOOL FOR ENSURING BUSINESS EFFICIENCY

In modern conditions, digital technologies have become the key to ensuring an appropriate level of business efficiency, creating the prerequisites for the transformation of business and organizational activities, processes and business models.

From an economic point of view, digitalization involves a gradual transition to a completely different technological level of all business processes of the enterprise (main, managerial, auxiliary) using digital tools and technologies.

Digitalization of business processes creates competitive advantages of operational processes, as the company increases the level of transparency, ensures timely management decision-making and conducts prompt exchange of information between competent personnel. The digital transformation of business processes is decisive in the creation of effective multi-directional communication flow systems.

The digital transformation of business processes with the help of social, mobile, analytical and cloud technologies can significantly reduce the number of paper carriers and documents, make the human resources and operations management system more flexible, and all business activities more mobile [1].

Scientists [2, p. 20], studying the features of digitalization of business processes, note the presence of its sequence, which involves the following measures:

- generalization of information about the business process, its modeling, identification;
- identification of places of origin, processing and consumption of information;
- modeling of information business processes within business processes;
- modification of the information system taking into account this model;
- creation of an automated information system (with the help of hardware and software);

- controlling of business processes (fixing the parameters of business processes in the information system, setting plans, creating reports, etc.).

It should be noted that the digitalization of business processes is based on the basic concepts of information systems: MRP (Material Requirements Planning), MRP II (Manufacturing Resource Planning), ERP (Enterprise Requirements Planning), CSRP (Customer Synchronized Resource Planning).

The first concept of building information management systems is considered to be the MRP system, which allows you to plan the need for materials, this system has become a prototype of modern business process management systems.

The MRP II system allowed enterprises to provide planning of all production resources, covering production, marketing, financial planning and logistics operations. Modern MRP AI systems make it possible to integrate all the main logistics processes within the enterprise.

The ERP system is considered as an integrated set of the following main management subsystems: finance, material flows, production, projects, service, quality, personnel.

According to experts, ERP is a system for planning all the resources of the enterprise necessary for production, purchase, shipment and accounting in the process of fulfilling customer orders. Today, ERP systems are used in commercial and non-profit structures, in governmental and non-governmental organizations [3].

The development of the ERP methodology was the concept of CSRP. It is a resource scheduling system synchronized with the consumer. The system is based on the functionality of CSRP systems and allows enterprises to reorient planning from production to the end consumer.

Based on the available resource capabilities of the enterprise, digitalization of business processes can be carried out using one of the methods [4]:

- optimization of existing business processes;
- digital transformation of business processes;
- development of new business processes.

In today's realities, business will no longer be able to exist in the long term without the development of a digital transformation strategy and the introduction of digital technologies. Digitalization allows businesses to adapt to new realities. More and more domestic business areas perceive digitalization as a competitive advantage [3].

As a result, it should be noted that digitalization of business activities ensures more efficient use of enterprise capacities, respectively, creating conditions for more efficient economic activity. The use of digital technologies by the enterprise creates many strategic opportunities for development and growth.

References

1. Zelich V.V. Digitalization of the enterprise management system in the context of globalization changes. Efficient economy. 2023. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_2_44 (Last accessed: 12.10.2023).

2. Lazebnyk L.L., Voitenko V.O. Information infrastructure in digitalization of business processes of the enterprise. Scientific Bulletin of the International Humanitarian University. 2020. Issue 42. P. 18-22. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/42-2020/5.pdf> (Last accessed: 05.10.2023).

3. Grebeshkova O.M., Lopato K.I. Digitalization of business as a strategic direction of economic development of Ukraine. Strategy of Economic Development of Ukraine. 2021. Issue. 48, pp. 36-47.

4. Zub P.V., Kalach G.M. Digitalization of business processes of industrial enterprises. Economy and Society. 2021. Issue 26. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/385> (Last accessed: 11.10.2023).

ДАР'Я ВЕТРОВА,
студентка бакалаврату ОП управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
АНАСТАСІЯ ПРОЦЬ,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
КАТЕРИНА ЄГОРОВА,
студентка бакалаврату ОП Економіка та управління ринком землі,
Запорізький національний університет, Україна

E-LEARNING ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

В період інтенсивного розвитку інноваційних технологій компаніям потрібні знання їхніх співробітників, щоб модернізувати та підвищувати ефективність виробництва. Без навчання персоналу життя неможливо бути в курсі викликів цифрової ери. А цифрові технології – це те, що надає інструменти для навчання в компанії. Електронне навчання набирає все більших обертів у корпоративному світі, але цифрове навчання все ще має невикористаний потенціал.

Електронне навчання (e-learning) відноситься до всіх форм навчання, де для освітнього процесу використовуються цифрові медіа. Сучасне електронне навчання персоналу зосереджено на передачі інформації за допомогою цифрових технологій. Завдяки цим параметрам працівники можуть вибирати особистий навчальний контент, здебільшого, самостійно [1].

Навчання може здійснюватися за допомогою комбінації статичних методів, таких як навчальні портали, сторінки з гіперпосиланнями, підручники з екранних камер, потокове аудіо, відео та прямі веб-трансляції; та інтерактивні методи, такі як дискусії, чати та настільні відеоконференції.

У роки свого становлення засоби електронного навчання насамперед забезпечували передачу навчального матеріалу безпосередньо від лектора до працівника. Тепер досвід електронного навчання розвинувся, щоб уможливити більш різнонаправлене спілкування за допомогою все більш інтерактивних

інструментів. Студенти, співробітники та учні однаково мають більшу свободу у виборі того, як вони отримують і реагують на вміст електронного навчання, і до цього може бути залучено будь-яку кількість колег.

Нведемо основні критерії для забезпечення ефективної програми електронного навчання на підприємстві, незалежно від конкретної платформи, яку вони використовують [2]:

- навчання має бути зручним для мобільних пристроїв;
- навчання повинно враховувати соціальні особливості;
- навчання повинно використовувати різноманітні засоби.

Існують різні види електронного навчання персоналу. Найбільш поширеним його видом є веб-навчання. Навчальний контент доступний в Інтернеті або в інтранеті компанії [1]. Веб-навчання включає пряме спілкування між викладачами та студентами в режимі реального часу через чати, форуми та конференц-дзвінки, а також через електронні листи та стрічки новин. Веб-тренінги часто проводяться на цифрових навчальних платформах і системах керування навчанням, які зазвичай підтримують кілька комунікаційних платформ.

В наш час деякі підприємства використовують віртуальні класи для навчання своїх працівників. Віртуальні класи – це особлива форма веб-навчання. У цьому типі електронного навчання віртуальні курси пропонуються в певні дати. Спілкування на курсі відбувається через чат або відеоконференцію, і учні мають можливість презентувати та обмінюватися документами.

Віртуальні класи зазвичай поєднуються із змішаним навчанням. У змішаному навчанні персоналу самонавчання на цифрових пристроях поєднується з особистими сесіями, які служать для поглиблення та перевірки нових знань практичним способом. Працівники-стажери часто мають можливість безпосередньо обмінюватися інформацією з групою та отримувати особистий відгук від тренерів і викладачів.

Електронне навчання все більше й більше переходить на мобільні пристрої, і значна частина сучасного цифрового навчального контенту також доступна як мобільний додаток. Ці програми також підтримують мікронавчання, яке використовує короткий урок або тест на мобільному пристрої, який часто займає лише кілька хвилин, що дозволяє працівнику поєднати роботу і навчальний процес.

Цифрові навчальні ігри стають все більш важливими в електронному навчанні працівників. Вони надають персоналу широкий вибір щодо того, що робити, і дозволяють їм далі розвивати свої навички. Інтернет дозволяє пропонувати такі навчальні ігри для великої кількості учасників. Їх часто називають аббревіатурою MMOG (Massively Multiplayer Online Games) [1].

Прикладом найкращої практики сучасної концепції цифрового навчання є платформа для вивчення мов Babbel [2] (що є актуальною для працівників, які використовують іноземну мову в процесі роботи). Портал підтримує цифрове навчання на комп'ютері та мобільний додаток, обидва призначені для міжнародної спільноти користувачів. Користувачі самостійно обирають, що вони хочуть вивчати, а уроки досить короткі, щоб вписатися в напружений графік: кожен урок вимагає в середньому 15 хвилин навчального часу.

Як і будь-який метод навчання, електронне навчання має свої переваги та недоліки використання на практиці. По-перше, слід обговорити переваги, в основному вони включають: зниження витрат на організацію навчання; централізація процесу навчання; комфортність організації навчання, а також його контекстуальність, багатогранність та індивідуалізація; інтерактивність та захоплююча форма навчання; можливість бути додатковим методом навчання до основного [3].

Крім вищезазначених переваг, електронне навчання, на жаль, також має багато обмежень та недоліків, яких немає у випадку традиційної освіти. Найбільш істотними негативними рисами в електронному навчанні це: обмеження груп міжособистісного спілкування; залежність від технології (якість обладнання та підключення, якість і тип програмного забезпечення) і на

їх знання (як з боку вчителя, так і з боку учня); трудомісткий і дорогий аналіз, підготовка мультимедійних навчальних матеріалів, а також їх збереження; відсутність мотивуючої атмосфери, характерної для традиційної школи, групи; необхідність мати задатки до самовиховання, навчання, самоконтролю [1].

Окрім зазначених недоліків, варто додати, що крупні компанії несуть величезні витрати, щоб допомогти персоналу через навчання працівників. Такі компанії, як Amazon і Pixar, витрачають величезні суми грошей на створення чудових програм для навчання та вдосконалення своїх працівників. Однак меншим підприємствам стане важко організувати навчання працівників іноземного зразка, з огляду на обмеженість бюджету.

Тут постає позиція електронного отримання знань про підготовку працівників за допомогою більш доступних платформ (Google, Zoom, Skype, EdEra). Останнім часом, все більше компаній користуються платформою для навчання працівників Google знання. Перевагами цієї платформи є [2]:

- широкий вибір можливостей навчання. Компанії мають вибір між стандартними рішеннями або індивідуальними програмами для підвищення кваліфікації своїх співробітників;
- розгортання навчальних та інших навчальних програм у багатьох місцях;
- розробка єдиних форматів навчання, які збирають і систематизують корпоративні знання одночасно;
- навчання самостійно та в індивідуальному темпі;
- негайна підтримка бізнес-процесів. Якщо потреби в навчанні визначено в галузі роботи, компанії можуть швидко та гнучко реагувати за допомогою програми електронного навчання. Працівники можуть перевірити отримані знання безпосередньо на робочому місці;
- узгодження з уподобаннями співробітників щодо навчання. Google знання відповідає навчальним потребам молодих поколінь, які отримують більшу частину інформації з Інтернету. Через це вони вважають за краще використовувати інтерактивні цифрові засоби масової інформації, такі як соціальні мережі.

Підсумовуючи вищевказане, хочемо зазначити, що найкращий результат професійної підготовки дають підприємства, яким вдається поєднувати корпоративні плани розвитку з особистими планами розвитку кожного співробітника. Це забезпечує стійку мотивацію та зацікавленість персоналу навчатися та набувати нових компетенцій, необхідних як підприємству, так і самому працівнику. Звичайно, електронне навчання також цікаве для компаній з точки зору бюджету. Фінансові інвестиції для цих програм нижчі, ніж для пропозицій очного безперервного навчання. Цифровий зв'язок означає відсутність витрат на дорогу, а відпустка, пов'язана з навчанням, зведена до мінімуму.

Список використаних джерел

1. How Your Company Can Benefit from E-Learning. 2023. Language-learning app «Babbel» : *official site*. URL: <https://www.babbel.com/us/blog/how-your-company-can-benefit-from-e-learning/>
2. Top 10 E-learning Methods for Training WFH Employees in 2023. Hurix Digital : *official site*. URL: <https://www.hurix.com/top-10-elearning-methods-for-training-wfh-employees/>
3. Корпоративне навчання. Актуальність і переваги Платформа симуляційного навчання «КлінКейсКвест» : *офіційний сайт*. URL: <https://clincasequest.academy/corporate-training/>

ТЕТЯНА ВОЙЧЕНКО,
канд. екон. наук, доц., доцент кафедри
природничо-математичних та інженерно-технічних дисциплін,
Державний університет інфраструктури та технологій, м. Київ, Україна
ДАНИЛО ДУНДЄВ,
здобувач вищої освіти,
Дунайський інститут водного транспорту ДУІТ, м. Ізмаїл, Україна

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАРУБІЖНИХ МОРСЬКИХ ПОРТІВ

Впровадження цифрового управління в морських портах дійсно є важливою і актуальною задачею в умовах глобалізації виробництва, розширення доступу до ринків та ефективної інтеграції у глобальну економіку. Перехід до цифрової економіки передбачає перетворення стратегії розвитку та структури організації, послуг, організаційної культури тощо. Організації, які успішно адаптуються до цифрових технологій та потреб споживачів, мають можливість зміцнювати свої конкурентні позиції на ринку.

З початком процесу цифровізації морських портів у світі у 1993 році вперше були використані безпілотні машини для обробки контейнерів у порту Роттердам. Установка працювала з автоматизованими безпілотними RMG (ARMG) та безпілотними керованими транспортними засобами (AGV) для горизонтальних навантажень контейнерів з причалу [1, с. 248].

І сьогодні порт Роттердам вважається передовим європейським портом, у тому числі щодо застосування цифрових рішень. З метою прийому до 2025 року автономних підключених вантажних суден (створення детального цифрового двійника порту, що охоплює всю портову зону довжиною 42 км, що є точною цифровою копією портових операцій (до 100%), яка відстежує рух суден, інфраструктуру, погоду, географічні дані та дані про глибину) проводиться масштабна цифрова трансформація порту («розумний порт у світі»). Крім порту Роттердам, цікавий досвід інших зарубіжних портів (табл. 1).

Таблиця 1 – Цифрові технології в зарубіжних морських портах

Порт	Використовувані технології
Роттердам	ІоТ-датчики, технологія доповненого інтелекту та інтелектуальні дані: щодо погоди з метою оцінки доступності причалів; відпрацювання різноманітних сценаріїв роботи; з метою координації трафіку суден та управління діями портових команд. Науково-дослідний центр Rotterdam Additive Manufacturing LAB (перша у світі польова лабораторія 3D-друку) забезпечує широкий асортимент сертифікованих металевих запчастин для суден. Система навігації в режимі реального часу, яка надає змогу учасникам використовувати персоналізовану навігацію, володіючи інформацією про дорожню ситуацію в порту, паркування та інфраструктуру, закриття рухомих мостів та ін.
Гамбург	Система «інтелектуальний залізничний пункт», що дозволяє за рахунок встановлення датчиків аналізувати найбільш завантажені точки на портовій залізниці. Використовуються датчики для аналізу різних даних, що надають інформацію про стан та знос основних робочих перехресть, що у свою чергу дозволяє уникати можливих простоїв
Тілбері	Для системи бронювання транспортних засобів використовується інтегрований мобільний додаток, спеціально розроблений для перевізників терміналу, що дозволяє перевізникам здійснювати замовлення та віддалено перевіряти стан контейнерів, зі смартфонів
Монреаль	Web-додаток Trucking Portal розроблений з метою скорочення рівня забруднення та збільшення продуктивності, який дозволяє оптимізувати маршрути вантажівок, скорочуючи пробки на в'їздах/виїздах до терміналів
Ціндао	Повністю автоматизований контейнерний термінал. Керується лазерними сканерами та системами позиціонування контейнерів для точного закріплення та перенесення їх на вантажівки без водія. Також впроваджено: автоматизоване планування обладнання, автоматичне швартування суден, повністю автоматизовану доставку контейнерів, безпілотну інтелектуальну систему воріт та ін.
Лонг-Біч	Повністю автоматизований термінал. Має мегакрани з величезною вантажопідйомністю та здатністю обробляти кілька контейнерів одночасно, обслуговуючи мегасудна; автоматичні портальні візки; автоматичні штабелюючі крани з повністю автоматичним опусканням та підйомом контейнерів на шасі, зокрема з віддаленим керуванням із централізованого диспетчерського пункту; автоматизовані інтермодальні станційні крани, що обслуговують поїзди на залізничній станції та ін.

Примітка: узагальнено та сформовано за даними [2; 3]

Загалом, провівши аналіз діяльності закордонних морських портів, можна дійти висновку, що застосування цифрових технологій дозволяє цим портам:

- підвищувати обсяг та ефективність відвантаження товарів;
- скорочувати час перебування судна на стоянці;
- приймати більшу кількість суден щоденно;
- знижувати навантаження на транспортні маршрути;
- подвоїти пропускну спроможність (без розширення площ);

- оптимізувати роботу персоналу;
- відстежувати місцезнаходження та стан вантажу та ін.

Враховуючи викладене вище, слід зазначити, що перспективою розвитку українських морських портів називають рух у бік створення «розумних портів» на основі застосування різних цифрових технологій (інтернет речей, штучний інтелект, 3D-друк запасних частин, віртуальна та доповнена реальність, цифрові близнюки, технології ведення розподілених реєстрів обліку та посвідчення прав, технології самовиконуваних кодів виконання зобов'язань, дрони та ін.), що дозволить створити абсолютно нову логістику.

При цьому слід враховувати, що вибір та впровадження цифрових рішень у діяльність морських портів – це трансформаційний та складний перехідний процес. Наслідки переходу залежатимуть від характеру бізнес-процесів, що виникають у результаті адаптації технологій у цьому секторі. Головне, повинні враховуватися питання, пов'язані з цифровою взаємодією морських портів з іншими суб'єктами транспортного простору з метою забезпечення синхронізації їхньої діяльності в різних аспектах: організаційних, кадрових, правових, фінансових, технологічних, безпеки та інших.

Список використаних джерел

1. Мурад'ян А.О., Демидюков О.В. Особливості розвитку морських портів в умовах цифрових трансформацій: закордонний досвід. Вчені *записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Технічні науки*. 2022. Том 33 (72) № 6. С. 247-252. URL: https://tech.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/6_2022/40.pdf (дата звернення: 13.10.2023).
2. Review of Maritime Transport 2021. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2021_en_0.pdf (дата звернення: 13.10.2023).
3. Drewry Maritime Research. Ports and terminal insight. 2020. Quarter 2. URL: https://www.drewry.co.uk/AcuCustom/Sitename/DAM/017/Ports_Terminals_Insight_Example_Q2_2020.pdf (дата звернення: 13.10.2023).

ОЛЕНА ДАНИЛЕНКО,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Україна

СВІТОВИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІКУ

Цифрова економіка відноситься до інноваційної економіки. Вона використовує цифрові технології та електронні комунікації для здійснення економічної та ділової діяльності в широкому діапазоні секторів, включаючи електронну комерцію, цифровий маркетинг, цифрові фінансові послуги, розробку програмного забезпечення, комп'ютерні ігри та хмарні сервіси. Цифрова економіка визнана головною рушійною силою економічного зростання та розвитку в багатьох розвинених країнах і постійно розширюється завдяки своєму значному впливу на економічну та ділову діяльність.

Так в Європейському Союзі *Франція* є одним із лідерів у сфері цифровізації. Вдосконалення цифрової економіки стало одним із критичних секторів її державної стратегії. У 2022 р. Франція посідала 12 місце у підключенні до цифровізації бізнесу за індексом цифрової економіки та суспільства (DESI) [1]. Впровадження цифрових технологій в економіку Франції почалося у 1996-2000 рр. У цей період в країні було розповсюджено доступ до освітньої мережі – інформаційного сервісу EduNet Europe. Це некомерційна організація, місія якої – розширити освітні можливості та результати для всіх учнів у Європейському освітньому просторі і за його межами [2]. Мережа складається зі шкіл, ВНЗ, університетів, асоціацій учителів, центрів підготовки вчителів і галузевих партнерів, які разом розробляють інноваційні методи для просування освіти. Завдяки EduNet Europe у Франції було проведено перепідготовку викладачів навчальних закладів з цифрових освітніх технологій, а також підвищилася обізнаність населення у

сфері інформаційно-комунікаційних технологій. В Україні робота EduNet Europe широко відома проектами Erasmus+ (програма ЄС для освіти, навчання, молоді та спорту) [3] та роботою мережі цифрової освіти Edunet.AG (спільної навчальної платформи для вчителів/викладачів і учнів/учасників): Edunet.SCHOOL, Edunet.TRAINING, Edunet.UNIVERSITY [4].

У 2001-2005 рр. у Франції, крім інформаційної освітньої мережі EduNet Europe, створено Навчально-освітній центр і було розповсюджено доступ до Кібердомашньої навчальної системи «CHLS» (Cyber Home Learning System), а також організовано електронні бібліотеки. Це дало змогу запровадити електронне навчання в масштабах країни. Активний розвиток системи «CHLS» сприяв самостійному навчанню студентів у навчальних закладах на базі Інтернету. Система CHLS дозволяє учням підібрати відповідну навчальну програму з урахуванням інтересів і освіти, отримати додаткову інформацію, не звертаючись до репетиторів. Особливо це корисно для малозабезпечених сімей.

Нині Міністерство економіки, фінансів та промислового та цифрового суверенітету Франції займає активну позицію щодо реалізації ініціативи «France Num» для підтримки французьких компаній, які бажають розпочати свою цифрову трансформацію. Спеціальна онлайн-платформа дозволяє їм зв'язуватися з цифровими експертами-консультантами, а також отримати доступ до пропозиції фінансування [5]. Під егідою даного міністерства здійснюється підтримка цифрової безпеки французького бізнесу на платформі Cybermalveillance.gouv.fr, місія якої полягає в тому, щоб допомагати окремим особам, підприємствам, асоціаціям, спільнотам і адміністраціям, які стали жертвами кіберзловмисного захисту, інформувати їх про цифрові загрози та засоби захисту від них [6].

Франція активно співпрацює з компанією Cisco Systems, Inc. – американська транснаціональна компанія, що розробляє і продає мережеве обладнання, призначене в основному для великих організацій і телекомунікаційних підприємств і спеціалізуються в області високих технологій. В Україні є представництво Cisco, інформація про яке наведена на

офіційному сайті [7]. У Франції консультанти Cisco Systems допомогли прискорити широке впровадження цифрових технологій, сприяли розвитку країни та заохочували інновації, створювали нові робочі місця. Cisco допомагає уряду просувати освіту та інформаційну безпеку, розвивати інфраструктуру та інновації по всій країні в smart-містах та інших регіонах. Cisco Systems має мережеву академію, яка може забезпечити навчальні програми цифровими технологіями для 200 тис. осіб.

Цікавим є досвід впровадження цифрових технологій в економіку *Південної Кореї*, яка займає провідні позиції у рейтингу найбільш технологічно розвинутих країн і територій світу (за оцінкою Global Finance – 1 місце у 2023 р., випереджаючи США, Тайвань та Данію) [8] та міцні позиції на світовому ринку електронної освіти. Країна вирізняється масштабним підключенням до Інтернету, інноваціями та інвестиціями в дослідження та розробки (НДДКР). Її технічно підковане населення сприяє розвитку передових технологій, таких як: штучний інтелект і робототехніка. Значні державні інвестиції в науково-дослідні розробки стимулюють розвиток передових технологій і галузей. Швидка індустріалізація країни наприкінці 20 ст. прищепила сильний акцент освіті та науковому прогресу, створивши культуру постійного вдосконалення.

Система електронного кібердомашнього навчання (CHLS) була започаткована ще у 2005 р., як загальнонаціональна ініціатива онлайн-навчання Міністерства освіти Південної Кореї [9]. CHLS була розроблена в 2004 році з трьома ключовими цілями: спочатку зменшити розрив в освіті; по-друге, зменшити витрати на приватне репетиторство; по-третє, підвищити якість державної освіти. У 2005-2006 рр. в країні було понад 1,5 мільйона студентів-учасників, яких підтримували понад 6000 кібер-вчителів.

CHLS базується на наборі з чотирьох основних служб: індивідуальне навчання з використанням контенту для самомотивованого навчання; служба запитань і відповідей з кібер-вчителями; оцінка успішності; служба профорієнтаційної консультації для шкільних заяв. Система керується Сеульським столичним управлінням освіти, діє на національному рівні в 17

регіональних підрозділах з координації електронної освіти за таким алгоритмом розвитку електронного навчання: Електронна освіта (E-learning); Мобільне навчання (M-learning); Повсюдне навчання (U-learning); Розумна освіта.

Нині 83% усіх університетів Південної Кореї охоплені системою «E-learning». Крім того, є 17 кіберуніверситетів, які мають 40 тис. годин онлайн-навчання для осіб віком 18- 60 років з програмним забезпеченням для моніторингу цих учнів. В країні є широкий доступ населення до веб-порталу EduNet з цифровими копіями електронних книг і навчальних матеріалів.

Основою впровадження цифрових технологій в економіку Японії є надання пріоритету технологічному прогресу, що сприяє прискореному розвитку культури інновацій та досконалості. У рейтингу найбільш технологічно розвинутих країн і територій світу (за оцінкою Global Finance) Японія у 2023 р. займала 16 місце [8]. Традиційні японські цінності, такі як «кайдзен» (постійне вдосконалення) і «монозукурі» (майстерність), лежать в основі цієї технологічної майстерності. Ці цінності в поєднанні з високою трудовою етикою сприяють відданості Японії прогресу, зміцнюючи її позиції світового технологічного лідера. В досвіді впровадження цифрових технологій в японську економіку цікавою є стратегія «Спільнота-5.0» (Community-5.0) або Суспільство-5 (Society 5.0) для оцифрування всіх сегментів і секторів суспільства. Community-5.0 японці представили на виставці технологій СеВІТ, як бачення японського уряду наступної та п'ятої великої фази розвитку людства (розумна спільнота) після мисливців-збирачів, аграрного, індустріального та інформаційного суспільств.

Основною метою стратегії Community-5.0 є зв'язок виробничого процесу з іншими процесами та підвищення їх ефективності [10]. Ця ініціатива спрямована на побудову суспільства, орієнтованого на людину, водночас вирішуючи соціальні проблеми та досягаючи економічного розвитку за допомогою передових технологій, які поєднують кібер (цифрове) і фізичне (речове). Стратегія була прийнята як гарантія того, що Японія не буде відставати від інших країн у впровадженні цифрових систем і одночасно

спрямована на покращення людського фактору, підвищення якості та рівня життя населення, запобігання безробіттю без зниження конкурентоспроможності національної продукції.

Таким чином, цифрова економіка має значний вплив на різні економічні, соціальні та культурні сектори, включаючи зміну способу роботи та взаємодії людей, сприяє більш гнучким та віддаленим формам роботи, а також збільшенню глобального зв'язку. Світовий досвід впровадження цифрових технологій в економіку в різних секторах економіки зарубіжних країн, таких як Франція, Південна Корея та Японія, є актуальним і для української економіки.

Список використаних джерел

1. The Digital Economy and Society Index (DESI). *An official website of the European Union*. URL : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
2. EduNet Europe. URL : <https://www.edunet.eu/>
3. Erasmus+. *An official website of the European Union*. URL : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>
4. EduNet.AG. The digital education network. URL : <https://edunet.ag/uk>
5. Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique. URL : <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/france-num-transformation-numerique-PME-TPE>
6. Assistance et prévention du risque numérique au service des publics. *CyberMOIs*. URL : <https://www.cybermalveillance.gouv.fr/>
7. Про компанію Cisco. URL : https://www.cisco.com/c/m/en_us/about/csr/esg-hub.html
8. Most Technologically Advanced Countries In The World 2023. URL : <https://www.gfmag.com/global-data/non-economic-data/best-tech-countries>
9. K-12 School Computer Networking/Chapter 25/Best Practice – 'Kkulmat.com', Korean Cyber Home Learning System (CHLS). URL : <http://surl.li/mijdd>
10. Report: Society 5.0 Strategy in Japan. URL : <https://www.eu-japan.eu/eubusinessinjapan/library/publication/report-society-50-strategy-japan>

МИКОЛА КРАВЧЕНКО,
здобувач другого (магістерського) рівня
ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

Науковий керівник:
ІРИНА ДАШКО,
докт. екон. наук, професор,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток сучасної економіки неможливо розглядати без наявності цифрових інструкцій, оскільки оснащення великою кількістю спільних завдань і дій, а також активне впровадження різноманітних цифрових сервісів в економічній сфері створюють умови для придатності для компанії, конкуренція яких повинна визначатися здатністю швидко розвиватися і називатися «розумними» технологіями, зокрема це друк 3-D, автоматизація, цифрові послуги, Інтернет речей тощо.

Закордонний досвід показує, що в умовах створення цифрової економіки відбувається суттєва зміна методів управління персоналом. Йдуть процеси глобалізації робочих місць, розвиток віддаленої роботи, тобто коли статичні навички замінюються динамічними ролями, а завдання та проекти постійно переміщуються і модифікуються. Необхідно зазначити, що існує великий попит на висококваліфікованих працівників у сфері інформаційно-комунікаційних технологій [1]. Клієнти не лише хочуть нових високоякісних продуктів, але й дедалі частіше вимагають більш персоналізованого досвіду та обслуговування. Усе це суттєво змінює зміст роботи та вимоги до навчання працівників, здатних розробляти та обслуговувати нові технології. Саме тому виникає необхідність розвитку кваліфікації працівників як структури висококваліфікованих працівників на ринку праці в цифрових умовах економіки.

Питання компетентності робочої сили в умовах цифровізації економіки є актуальним в Україні, що потребує вивчення закордонного досвіду для вирішення цього питання. Економічне впровадження передових технологічних інновацій у найрозвиненіших країнах світу залежить від інвестицій у освіту та навчання працівників STEM. У зарубіжних країнах так називають працівників, які здатні швидко розвиватися та вивчати «розумні» технології. Водночас розвиток працівників в умовах цифрової економіки в зарубіжних країнах потребує тривалої та системної роботи над освітою [2].

Шарон К. Джанг і Сью С. Манглеллен у своїй роботі підкреслюють особливу важливість наявності добре підготовленої робочої сили для неформального навчання молоді за програмами STEM [4].

Принципи освітньої концепції 4Н (4-N Youth Development Program) є основою прогресивних освітніх методів розвитку STEM-працівників в умовах цифрової економіки [3; 4]. Це почалося на початку 20 століття і ця концепція передбачає навчання на основі конкретних дій (Teach by doing). Це поняття характеризується такими категоріями, як: знання, аналітичне мислення, творчі здібності; особистісна та соціальна компетентність; професійно-технічні знання, соціальна відповідальність; працездатність і фізичний розвиток [5].

У Сполучених Штатах концепція 4-Н заклала основу неформальної наукової освіти. Принципи були розроблені та закріплені в низці освітніх програм, удосконалюючи систему підготовки кадрів STEM. Спочатку програми були спрямовані на розвиток навичок наукового процесу, а у 2001 році він був доповнений. Проект був зосереджений на робототехніці, наголошуючи на науці, інженерії та технологічних методах для встановлення зв'язків між науковими принципами, інженерним дизайном і технологічними процесами і нарешті, у 2009 році було розроблено 4Н Robotics. Особливий інтерес у сфері навчання робочої сили STEM представляє його підрозділ Junk Drawer Robotics [4], який був розроблений Каліфорнійським університетом.

Представлена методика підготовки STEM-працівників характеризується наявністю зворотного зв'язку, які заповнюють профілі оцінювання та дають

персональну оцінку рівню отриманих знань (саме певний модуль, який допоміг розширити знання в галузі науки, техніки, інженерно-математичний).

Отже, передові закордонні методики формування навичок працівників в умовах цифровізації економіки є важливими та довели свою ефективність на практиці, але освітні та наукові організації не в змозі вирішити питання підготовки STEM-працівників у цифрових умовах. Також важливо враховувати вимоги та специфіку навчання співробітників у цифровій економіці, що є довготривалим процесом, який має передбачати підготовку педагогічного персоналу та навчання відповідно до потреб цифрової економіки й важливо оцінювати зміни на ринку праці в контексті цифрової економіки.

Список використаних джерел:

1. Череп А. В., Дашко І. М., Бехтер Л. А. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці. *Ефективна економіка: електронний журнал*. 2021. № 2. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8687>

2. Freeman J., Dorph R., Chi B. Strengthening afterschool STEM staff development. Berkeley. CA: Lawrence Hall of Science, University of California, 2009. P. 34.

3. Junge S. K., Manglalln S. S. (2011). Professional Development Increases Afterschool Staff's Confidence and Competence in Delivering Science, Engineering and Technology. *Advances in Youth Development Programming Research and Evaluation from the University of California Cooperative Extension 2001-2010*. California: The University of California. P. 73-81.

4. Mahacek R., Worker St. (2011). Extending Science Education with Engineering and Technology: Junk Drawer Robotics Curriculum. *Advances in Youth Development Programming Research and Evaluation from the University of California Cooperative Extension 2001-2010*. California: The University of California. P. 49–60.

5. Targeting Life Skills In 4-H. URL: http://3t61of1t6u3x3af7ir2y91ib.wpengine.netdna-cdn.com/wpcontent/uploads/2016/02/101.9_Targeting_Life_Skills.pdf

ОЛЕКСІЙ КУРАНОВ,
аспірант
Запорізький національний університет
Запоріжжя, Україна

ЦИФРОВИЙ ОДНОРІДНИЙ РИНОК ЄВРОСОЮЗУ

У світі, який невпинно рухається вперед завдяки невпинному розвитку технологій, Європейський Союз зберігає своє місце на передових рубежах цифрової революції. У центрі цього амбітного відомчого проекту стоїть ініціатива, яка має на меті створення спільного цифрового простору для всіх країн-членів Євросоюзу. Ця ініціатива, що стала відомою як «Цифровий однорідний ринок» (Digital Single Market, DSM), стає запорукою інтеграції, інновацій та збільшення конкурентоспроможності не лише Європейського Союзу, але й глобального інформаційного простору в цілому.

Сутність та важливість Цифрового однорідного ринку Євросоюзу не можуть бути переоцінені, оскільки ця ініціатива визначає майбутнє цифрового розвитку в одному з найвпливовіших економічних об'єднань у світі. DSM спрямований на створення сприятливого середовища для співробітництва між державами-членами, бізнесом і громадянами, а також на зняття технічних і торгових бар'єрів, які ускладнюють обмін цифровими товарами та послугами.

Основні складові Цифрового однорідного ринку включають усунення перешкод перед електронною торгівлею, сприяння інноваціям, захист прав та інтересів споживачів, розвиток нових можливостей для бізнесу та покращення якості життя громадян. Ці цілі, хоч і амбіційні, націлені на те, щоб зробити ЄС впливовим лідером у глобальному цифровому просторі та забезпечити, щоб його громадяни та компанії могли використовувати цифрові технології так легко, як це робиться в межах їхніх власних національних кордонів.

Однак ця ініціатива не обійшлася без викликів, які вимагають уважної уваги та розв'язання. Поруч із безсумнівними перевагами інтеграції цифрового простору стоять складнощі та завдання, такі як забезпечення безпеки та

приватності в умовах інтенсивного обміну інформацією, регулювання монополій в цифровій сфері, та інші аспекти.

Сутність Цифрового однорідного ринку

Цифровий однорідний ринок – це ініціатива, яка спрямована на створення однорідних правил і стандартів для цифрових послуг та товарів усередині Євросоюзу. Основні цілі цього проекту включають:

Зняття бар'єрів: Полегшення внутрішнього обміну цифровими товарами і послугами шляхом зняття торгових і технічних бар'єрів.

Забезпечення конкурентоспроможності: Сприяння інноваціям і росту цифрових підприємств в ЄС для підвищення їхньої конкурентоспроможності на світовому ринку.

Захист споживачів: Забезпечення високих стандартів захисту особистих даних та інтересів споживачів.

Створення нових можливостей для бізнесу: Сприяння створенню нових робочих місць і розвитку цифрових секторів економіки.

Ключові складові Цифрового однорідного ринку.

Цифровий однорідний ринок Євросоюзу включає в себе декілька ключових складових, які спільно працюють на досягнення головних цілей:

Усунення торгових бар'єрів: DSM передбачає усунення торгових обмежень, що перешкоджають електронній торгівлі та обміну цифровими товарами та послугами між країнами-членами. Це створює більше можливостей для бізнесу та споживачів.

Інновації та підтримка стартапів: Цифровий однорідний ринок сприяє інноваціям, стимулює розвиток технологій та підтримує стартапи в Європі. Це допомагає європейським компаніям залишатися конкурентоспроможними на глобальному ринку.

Захист прав інтелектуальної власності: Цифровий однорідний ринок також враховує важливість захисту прав інтелектуальної власності, що є важливим стимулом для інновацій та творчості.

Покращення якості послуг: Ця ініціатива спрямована на покращення

якості цифрових послуг та зробити їх більш доступними для споживачів. Громадяни мають можливість користуватися цифровими послугами, які стають більш зручними та доступними завдяки інноваціям.

Цифровий однорідний ринок надає значний поштовх для інновацій у різних сферах. Він стимулює розвиток нових технологій та бізнес-моделей, зокрема:

Інтернет речей (IoT): DSM сприяє розвитку Інтернету речей, що дозволяє побудувати підключену мережу речей та пристроїв для реалізації інноваційних рішень в галузях від сільського господарства до промисловості.

Штучний інтелект (AI): Цифровий однорідний ринок сприяє розвитку технологій штучного інтелекту, що використовуються у різних сферах, включаючи медицину, автомобільну промисловість та фінансові послуги.

Цифрова медицина: DSM сприяє розвитку цифрової медицини, включаючи телемедицину та електронні медичні записи, що полегшує доступ до медичних послуг та поліпшує якість медичного обслуговування.

Ось конкретні приклади впровадження Цифрового однорідного ринка Євросоюзу:

Електронна торгівля: Цифровий однорідний ринок дозволяє підприємствам розширювати свою електронну торгівлю та продажі в інших країнах ЄС. Наприклад, після запровадження DSM компанії, такі як Zalando та Amazon, посилили свою присутність на європейському ринку, що сприяло зростанню обсягів та виручки.

Портативність цифрових послуг: Громадяни ЄС тепер можуть використовувати свої цифрові послуги, такі як стрімінг музики або трансляція футбольних матчів, незалежно від того, де вони знаходяться в межах ЄС. Це дозволяє споживачам користуватися своїми улюбленими послугами вдома та під час подорожей.

Захист особистих даних: Завдяки GDPR та іншим правилам, громадяни ЄС мають більше контролю над своїми особистими даними. Це стимулює бізнес до більш відповідального та етичного оброблення даних користувачів.

Створення «цифрових коридорів»: DSM підтримує розвиток цифрових коридорів, які з'єднують регіони та міста з високошвидкісним інтернетом. Наприклад, ініціатива WiFi4EU надає громадам можливість отримати фінансову підтримку для створення безкоштовних WiFi-зон у громадських місцях.

Цифрові навички: ЄС активно інвестує в підвищення рівня цифрової грамотності серед громадян та працівників. Програми навчання та навчальні курси, які підтримуються Євросоюзом, допомагають розвивати цифрові навички, необхідні для конкурентоспроможності на ринку праці.

Інтернет речей (IoT): DSM сприяє розвитку сегмента IoT, що включає в себе «розумні» пристрої та мережі. Наприклад, великі міста ЄС використовують IoT для оптимізації управління міською інфраструктурою, такою як освітлення та транспорт.

Цифрові інновації в охороні здоров'я: DSM сприяє впровадженню цифрових рішень в системі охорони здоров'я. Наприклад, електронні медичні записи та телемедицина роблять доступ до медичних послуг більш зручним та ефективним.

Фінансові технології (фінтех): Європейські стартапи у галузі фінтеху отримують підтримку та стимули до розвитку. Це допомагає вдосконалювати фінансові послуги та зменшувати бюрократію.

Блокчейн та цифрові гроші: ЄС розвиває регуляцію блокчейну та цифровим грошам, сприяючи їх використанню у фінансових та господарських операціях.

Попри численні переваги, Цифровий однорідний ринок також стикається з викликами. Один із найбільших викликів полягає в забезпеченні безпеки та приватності даних в умовах інтенсивного обміну інформацією та цифровими послугами. Ця проблема стає ще більш актуальною в контексті збільшення кількості кіберзлочинів і порушень безпеки.

Іншим важливим аспектом є контроль над цифровим ринком. Запитання про інтернет-монополії та домінування кількох великих корпорацій над

цифровим простором стає дедалі важливішим. Необхідно розвивати правила і регуляції, які забезпечують конкуренцію та захищають інтереси менших гравців.

Для подолання цих викликів Євросоюз продовжує розробляти і вдосконалювати правила та регуляції, спрямовані на забезпечення цифрової безпеки та конкурентоспроможності. Важливо також залучати громадян, бізнес і академічні групи до обговорення та розробки політики щодо Цифрового однорідного ринку.

Цифровий однорідний ринок Євросоюзу є передовим проектом, який позиціонує Європу на глобальній карті цифрового розвитку. Ця ініціатива створює сприятливе середовище для інновацій та розвитку цифрових технологій у всіх країнах-членах ЄС.

Цифровий однорідний ринок забезпечує вільний рух цифрових товарів і послуг, стимулює розвиток індустрії Інтернету речей, штучного інтелекту, цифрової медицини та багатьох інших галузей. Він створює нові можливості для бізнесу та споживачів, сприяє збільшенню конкурентоспроможності європейських компаній та покращенню якості життя громадян.

Хоча DSM стикається з викликами, такими як забезпечення кібербезпеки та регулювання монополій, він є ключовим кроком у розвитку цифрового суспільства в Європі. Ця ініціатива не тільки сприяє інноваціям, але і зміцнює позицію Європи як лідера у глобальному цифровому просторі.

Цифровий однорідний ринок Євросоюзу - це не просто економічний проект, це шлях до покращення якості життя громадян, забезпечення сталого економічного зростання та розвитку інновацій. Ця ініціатива відкриває нові можливості та створює основу для подальшого розвитку цифрового суспільства в Європі, зробивши його більш інтегрованим, конкурентоспроможним та доступним для всіх.

Список використаних джерел

1. Олешко Т. І., Касьянова Н. В., Смерічевський С. Ф. та ін. Цифрова економіка. Підручник. 2022. С. 200.

2. Самойленко А. Особливості цифровізації країн Європейського Союзу в умовах глобалізації. Вісник економіки. 2021. Вип. 1. С.46–54. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.01.046> Samoilenko A. (2021). Osoblyvosti tsyfrovizatsii krain Yevropeiskoho Soiuzu v umovakh hlobalizatsii [Features of the European Union countries digitalization in the conditions of globalization]. Visnyk economicy – Herald of Economics, 1, 46-54. DOI: <https://doi.org/10.35774/visnyk2021.01.046>

3. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. 2020. С. 274

4. European Commission. (2022). Digital Skills and Jobs Coalition: Connecting Europe's Digital Talent. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-coalition>.

ВІКТОРІЯ МАЦУКА,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та фінансів
Маріупольський державний університет,
м. Київ, Україна

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ: СВІТОВІ ТРЕНДИ

Сьогодні малий, середній і великий бізнес адаптуються до нової реальності стратегічного менеджменту. З появою глобальної епідемії підприємці стикаються з глобальними змінами не лише у сфері менеджменту, а й у побудові комунікаційних та маркетингових систем. Особливо це стосується представників малого бізнесу, які найбільше орієнтуються на пряму взаємодію з клієнтами.

Стрімка діджиталізація всіх систем управління та розвиток нових онлайн-кар'єр стали основою для відновлення малого бізнесу в США та країнах Європейського Союзу. Здатність швидко взаємодіяти з клієнтами, нова якісна

подача продукції та розширення ринків збуту стали основою для розвитку багатьох ресторанів, інтернет-магазинів, консалтингових фірм та інших підприємств [1]. Однак, незважаючи на швидку адаптацію до умов пандемії, сьогодні багато підприємців не знають, як правильно вести свій онлайн-бізнес.

Основними тенденціями збереження малого бізнесу є:

Глобальна діджиталізація систем менеджменту;

Переведення малого бізнесу з офлайн в онлайн – це не тільки профілактичний захід під час епідемії, а й можливість покращити якість продукції. Розробка бізнес-додатків, впровадження чат-ботів і веб-експерти з масштабування – це стратегії успішних підприємців у всьому світі [3, с. 95].

Багато успішних європейських компаній сьогодні покращили послуги та зміцнили свої бренди завдяки правильному використанню мережових механізмів. Відповідно до світових досліджень, діджиталізація системи управління починається з одночасної розробки іміджу сайту та реалізації SMM-стратегії. Це дозволяє не тільки гідно представити свій бізнес, але й може істотно підвищити позиції. Тому розробка бізнес-сайтів та освоєння соціальних мереж є основними трендами збереження та розвитку малого бізнесу під час епідемії.

Аудит системи та контроль комунікацій;

Комунікаційні огляди та швидка взаємодія з потенційними клієнтами є реальністю для сучасного малого бізнесу. Тому експерти рекомендують аналізувати всі пости, перечитувати публікації ЗМІ та стежити за якістю контенту. Ця стратегія допоможе врятувати малий бізнес під час пандемії та швидко залучити нових клієнтів.

Заборона входу в фізичні офіси;

Повністю перенести свій бізнес в Інтернет не тільки зручно, але й економічно вигідно. Віддалене управління дозволило скоротити витрати на утримання та оренду офісу, а також повністю перейти від відряджень до онлайн-зустрічей. Зараз стратегія розвитку західних компаній під час епідемії – це, насамперед, gig-економіка, переважно короткострокові контракти та співпраця з фрілансерами. Це дозволяє вам співпрацювати в режимі онлайн з

експертами з різних країн над проєктом. У результаті підприємці тепер можуть легко розширювати свою команду віддалених експертів і покращувати кінцевий продукт.

Контроль платіжних систем та перехід на безготівковий рахунок;

Глобальна пандемія сприяла стрімкому розвитку безготівкової індустрії. З розвитком інтернет-технологій онлайн-платежі стали невід'ємною частиною кожного магазину, служби доставки чи онлайн-казино. Мобільний, швидкий, прозорий, безпечний: усім подобається такий спосіб обліку. Окрім зручності та ліквідності, сучасні платіжні системи дозволяють підприємцям легко контролювати всі фінансові надходження та здійснювати міжнародні операції з мінімальними комісіями.

Нові цінності;

Глобальна пандемія вплинула не лише на системи управління, а й на мислення підприємців. Сильна конкуренція в різних сегментах ринку стала основою для змін у корпоративній філософії. Протягом деякого часу більшість компаній вийшли за межі простого заробляння грошей і почали зосереджуватися на кінцевому продукті. Тому захист і розвиток малого бізнесу базується на креативності та якості пропозиції. У Лондоні, наприклад, особливого значення надають виготовленню цукерок ручної роботи з нестандартним дизайном і яскравою начинкою. Окрім інстаграм-привабливості, клієнти також знайдуть у кожній коробці чашку з логотипом бренду. Якість продукції та презентація бренду стали трендами в епоху цифрового контенту [4, с. 307]. Тож соціологи рекомендують розширювати творчий колектив і дивувати споживачів новими ідеями.

Нові стратегії розвитку.

Особливістю ведення бізнесу під час епідемії є «вирівнювання» можливостей розвитку великого та малого бізнесу. Багато українських компаній, наприклад, почали розширювати свої міжнародні партнерські мережі. Уміння організовувати міжнародний бізнес стало основою для стрімкого розвитку B2B компаній і роздрібних партнерських мереж. Тому

сьогодні кожен представник малого та середнього бізнесу може здійснювати міжнародну діяльність та розширювати сферу послуг.

Окрім можливості вивести бізнес на якісно новий рівень, перехід в офлайн став ключовим механізмом стрімкого розвитку ІТ-ринку та запуску нових сервісів.

Такими сервісами є не лише онлайн-кінотеатри, а й шведський ресторан Bord For En, який пропонує послугу вечері наодинці на траві, Quarantane, унікальну віртуальну дискотеку, що нагадує офлайн-вечірку, і захоплюючий досвід VR. Крім того, розробка освітніх програм і fashion індустрії також особливо привертає увагу. Пошиття модних масок стало головним напрямком бізнесу американського дизайнера Джо Дусета, а Ventilator Simulator став першим інтерактивним онлайн-інструментом для навчання лікарів, зробивши компанію буквально багатою [2].

Під час епідемії світ стрімко змінювався. Тому основою успішного бізнесу є не лише глобальна діджиталізація компанії, а й систематичне навчання ІТ-інструментам, стратегічне мислення та креативність. Тільки так малий бізнес може легко трансформуватися у великий міжнародний холдинг.

Список використаних джерел

1. Діджиталізація бізнесу – майбутнє вже настало. URL: <https://www.management.com.ua/partners/2021/08/12/didzhitalizatsiya-biznesa-budushhee-uzhe-nastupilo/> (дата звернення: 11.10.2023).

2. Малий бізнес і пандемія. Світові тренди порятунку. URL: <https://economistua.com/malyj-biznes-i-pandemiya-mirovye-trendy-po-spaseniyu/> (дата звернення: 11.10.2023).

3. Мацука В. М. Світові тренди та інвестиції майбутнього. Актуальні проблеми світового господарства і міжнародних економічних відносин. *Матеріали XVIII науково-практичної конференції молодих вчених 21 квітня 2023 року*. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2023. С. 93-96.

4. Мацука В.М. Технологічні інновації в управлінні бізнесом. *Технологія-2023: матеріали XXVI міжнар. наук.-практ. конф.*, 26 травня 2023 р., м. Київ / [уклад. Є. І. Зубцов]. Київ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2023. С. 306-308.

АЛЛА ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
м. Запоріжжя, Україна
ВАЛЕНТИНА ВОРОНКОВА,
докт. філ. наук, професор,
м. Запоріжжя, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПОСТКОРОНАВІРУСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Криза Covid-19 висунула на перший план нові способи роботи, прискорила цифрову трансформацію європейської економіки. «Шлях до цифрового десятиліття» – це програма дій ЄС щодо переходу до цифрових технологій, у якій встановлено конкретні цілі та орієнтири, які мають бути досягнуті до 2030 року. Програма робить цифрові навички та цифрову освіту пріоритетними та структурована навколо чотирьох осей: 1) навички, 2) бізнес, 3) державні органи та 4) інфраструктура. У березні 2021 року Європейська Комісія представила «Цифровий компас», в якому викладено бачення та цілі щодо стимулювання цифровізації в ЄС до 2030 року. Стратегія дій «Шлях вперед до цифрового десятиліття» встановлює структуру управління для досягнення цифрових цілей до 2030 року ухвалює ключову програму дій з цифрової трансформації ЄС (8 грудня 2022 р.), яка має вирішальне значення упровадження цифрових технологій, які здатні трансформувати ринки та економічні можливості. Цифрова трансформація стала ключовим елементом стратегій Європейського Союзу та його членів для подолання наслідків пандемії та підтримки сталого економічного розвитку. ЄС створила безпечний цифровий простір для громадян та бізнесу, щоб він був інклюзивним та доступним для всіх. Це означає забезпечення цифрової трансформації, яка захищає цінності ЄС та зберігає основні права та безпеку громадян, одночасно зміцнюючи цифровий суверенітет Європи. Європейські країни використовували цифрові технології в економіці під час пандемії COVID-19 для різних цілей, таких як підтримка суспільства, бізнесу та охорони здоров'я.

Цей досвід дозволяє побачити важливість цифрових технологій у вирішенні викликів, пов'язаних з глобальними кризами, такими як пандемія, і спрямовує на шлях подальших інновацій та розвитку в цій сфері. Європейські країни використовують цифрові технології для адаптації до умов пандемії, а також для сприяння швидкому відновленню економіки. Це дозволило зменшити негативний вплив пандемії на різні сектори економіки та суспільство в цілому.

Цифровий бізнес краще впорався зі збоями, спричиненими пандемією. Майже половина компаній у Європейському Союзі заявляють, що інвестували у цифрову трансформацію у відповідь на кризу Covid-19. Цифрові компанії пережили пандемію краще за інших. З початку 2020 року вони рідше стикалися з різким падінням обороту і частіше скористалися кризою для прискорення переходу на цифрові технології. У середньому вони були більш продуктивними та інноваційними; вони зростали швидше і платили більш високу заробітну плату.

Країни відіграли активну роль у цифровій трансформації МСП, розширюючи охоплення електронної комерції та онлайн-ових державних послуг або підтримуючи дистанційну роботу та цифрову безпеку. Уряди впровадили схеми фінансової допомоги та технічної допомоги, орієнтовані на МСП, часто у формі місцевих ініціатив, поєднавши МСП із мережами знань та постачальниками цифрових рішень. МСП, які змогли отримати доступ до різних форм підтримки з початку пандемії, швидше перейшли на цифрові технології.

Підтримка молодого бізнесу та середнього бізнесу була посилена не лише для підтримки їхнього грошового потоку, але й для того, щоб дати їм доступ до капіталу для інновацій та зростання. Особливості нинішньої кризи сприяли певним формам інновацій більше, ніж іншим, що зробило сьгоднішні стартапи більш стійкими, особливо у посткоронавірусній економіці. Covid-19: прискорювач інновацій та підприємництва?

COVID-19 прискорив перехід на цифрові технології та сприяв розвитку певних форм інновацій та підприємництва. З'являється безліч прикладів, коли

МСП інтегрують нові цифрові методи та інструменти у свою діяльність, або малі підприємства розробляють творчі рішення або фокусуються на соціальних інноваціях

Пандемія COVID-19 прискорила цифрову трансформацію. До кризи в галузі охорони здоров'я малий бізнес все ще відставав у цифровій трансформації і з меншою ймовірністю займався інноваційною діяльністю, при цьому МСП зазвичай скорочували цифрову трансформацію в її найпростішому вигляді. Під час пандемії багато підприємств перевели свої операції в цифровий формат, щоб залишатися в бізнесі, при цьому онлайн-платформи відіграють ключову роль у поєднанні користувачів з ринками, постачальниками або ресурсами, що пом'якшило економічний вплив кризи на МСП.

Дистанційна робота: У багатьох країнах Європи було впроваджено масштабну дистанційну роботу для зменшення ризику зараження на робочому місці. Це вимагало використання відеоконференційних платформ, інструментів для спільної роботи та забезпечення кібербезпеки. Онлайн-освіта: Заклади освіти перейшли до онлайн-навчання, щоб забезпечити безпеку студентів та вчителів. Це призвело до зростання використання платформ для віддаленої освіти та інтерактивних навчальних ресурсів.

1. Чимало країн впровадили електронні послуги та системи електронного урядування, щоб забезпечити надання громадянських послуг в умовах пандемії. Це включало в себе видачу електронних паспортів, оподаткування та інші онлайн-послуги.

2. Деякі країни використовували системи ШІ для прогнозування поширення вірусу, аналізу даних щодо заражень та розробки ліків.

3. У деяких європейських країнах були розроблені мобільні додатки для відстеження контактів, які допомагають визначати та ізолювати людей, які були у контакті з інфікованими.

4. Зросла популярність онлайн-торгівлі та доставки їжі, що дозволило бізнесам зберігати прибутковість у важкий період.

5. Розширилося використання телемедицини та онлайн-консультацій з

лікарями для зменшення ризику передачі інфекції.

6. Підвищилося визнання важливості кібербезпеки, оскільки зростала загроза кібератак і зловживання цифровими технологіями. Кіберзахист: Підвищилося фінансування та увага до кіберзахисту, оскільки зростала кількість кібератак на критичну інфраструктуру та медичні системи.

7. Зросло використання онлайн-платіжних систем та інших фінтех-послуг, оскільки люди уникали безготівкових операцій.

8. Деякі країни стимулювали зелену цифрову трансформацію, спрямовану на зменшення викидів парникових газів та підтримку сталого розвитку. Продовжуючи розглядати європейський досвід використання цифрових технологій в економіці в умовах пандемії, можна виокремити деякі важливі аспекти.

9. Деякі країни впровадили податкові заходи, спрямовані на підтримку бізнесу та громадян в умовах пандемії. Це може включати податкові відстрочки, пільги та інші заходи для зменшення фінансового тиску.

10. Деякі країни активно працюють над впровадженням цифрової ідентифікації для громадян, що спрощує взаємодію з різними державними службами та підприємствами в онлайн-режимі.

11. Збільшилося зусилля з боку урядів та технологічних компаній у Європі для боротьби з поширенням дезінформації про COVID-19 в інтернеті та соціальних мережах.

12. Деякі країни запустили публічні проекти з розвитку та впровадження цифрових технологій у сфері охорони здоров'я, транспорту та інфраструктури для підтримки розвитку та стійкості економіки.

13. Багато країн переглянули свої правила та законодавство, щоб адаптувати їх до швидко змінюючоїся цифрової реальності та забезпечити ефективний контроль та захист даних громадян.

14. Впровадження та розвиток технологій 5G та Інтернету речей відігравали важливу роль у покращенні зв'язку та забезпеченні доступу до цифрових послуг.

Певні форми інновацій та підприємництва набули важливого значення під час кризи, і цей імпульс має сприяти відновленню економіки загалом. Ініціативи у сфері соціальних інновацій зросли, а організації соціальної економіки та соціальні підприємства допомагають пом'якшити наслідки пандемії. Прискорення переходу підкреслило схильність МСП до ризиків цифрової безпеки: зловмисники збільшують кількість кібератак на невідготовлені МСП. Крім того, зберігаються цифрові прогалини у сфері малого та середнього бізнесу з погляду поінформованості, необхідних навичок, рішень для усунення інвестиційних прогалин, прив'язки до технологій, поганої грамотності щодо даних тощо. Уряди приділяють пріоритетну увагу цифровій трансформації, перепідготовці кадрів та екологізації, щоб відновитися за принципом «краще, ніж було». З червня 2020 року плани відновлення дедалі частіше спрямовані на підтримку сталого відновлення, багато країн скористалися кризою для створення безвідходної та «зеленої» економіки. Цифровізація робить наше повсякденне життя легшим і кращим. Цифровий сектор також відіграє ключову роль у відродженні економіки після пандемії. Цифрові технології допомагають зменшити викиди CO₂ і тому відіграють важливу роль у боротьбі з глобальним потеплінням і в досягненні цілей Європейської зеленої угоди. Згідно з німецьким дослідженням, до 2030 року цифрові технології можуть сприяти від 39 до 58% цільових показників скорочення викидів CO₂ в Німеччині, залежно від ступеня цифровізації. Потенціал скорочення таких технологій, як ШІ та хмара, здається, особливо високий у промисловості, мобільності, будівництві та енергетичному секторі. У дослідженні «Digital4Climate» компанія Agoria також планує внесок цифровізації у зменшення вуглецевого сліду Бельгії. За допомогою цього дослідження країни хочуть реалізувати бізнес-можливості «подвійного переходу» – стійкість і цифровізація. Розумні датчики та світлофори можуть зробити нашу мобільність більш стійкою, а розумні лічильники води допомагають виявляти витіки води. З іншого боку, розумні електромережі дозволяють збирати енергію децентралізовано, наприклад, за допомогою сонячних панелей, і інтелектуально контролювати споживання. Еволюція до надшвидкої мережі 5G відкриває ще більше можливостей. Цифрові технології

дозволяють компаніям оптимізувати свій виробничий процес, впроваджувати інновації та розробляти нові послуги. Посилення цифровізації також сприяє переходу до економіки послуг, у якій компанії пропонують (онлайн) послуги, а не продукти. Цифрові технології мають важливе значення для покращення охорони здоров'я, чи то за допомогою телемедицини, первинної медичної допомоги, діагностики чи терапії, що змінює життя. У сфері охорони здоров'я ми бачимо зсув до «контролю хвороб» за допомогою програм та інших цифрових гаджетів. Якщо раніше лікарям вдавалося або не вдавалося вилікувати пацієнта, то сьогодні вони можуть дистанційно контролювати хронічні захворювання, як хвороби серця, рак або діабет. Цифрові технології стали основою заходів реагування, граючи фундаментальну роль у наданні державних послуг та задоволенні основних потреб тих, хто найбільше їх потребує. Щоб стати конкурентоспроможними у цифровій економіці, країнам необхідно буде приділити пріоритетну увагу освіті та озброїти свою робочу силу цифровими навичками, одночасно створюючи системи безпеки для підтримки цих переходів. Проте шок від Covid-19 викликав нові побоювання щодо можливих зловживань домінуючим становищем. У розпал кризи багато цифрових фірм (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) досягли виняткових результатів у 2020 році. Транснаціональні корпорації з сильною цифровою присутністю побачили різке зростання прибутковості своїх акцій на фондовому ринку. Цифрові технології окреслюють контури соціальної нерівності, тому ми маємо підходити до цифровізації з погляду прав людини [1].

Список використаних джерел

1. Воронкова В. Г., Череп А. В., Череп О. Г. Розвиток мережевої (інтернет-економіки) в умовах цифровізації: принципи, закони, тенденції розвитку. Science and society: trends of interaction : collective monograph / Compiled by V. Shpak; Chairman of the Editorial Board S. Tabachnikov. Sherman Oaks, California : GS Publishing Services, 2023. 271 p. С.31-48

АНДЖЕЙ МАРЦЕЛЬ ЯНОВСЬКІ,
Вища школа Бізнесу і Менеджменту в Чеханові,
м. Чеханов, Польща
ОЛЬГА ГОНЧАР,
докт. екон. наук, професор кафедри маркетингу і торговельного
підприємництва Хмельницького національного університету
м. Хмельницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ: ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ

Управління інтелектуальним капіталом привертає увагу дослідників значний період часу. Особливо з 2001 року, коли консультанти Mc Kinsey запровадили термін «війна за таланти» [1, 2, 3], застосування принципів управління інтелектуальним капіталом здійснює суттєвий вплив на систему менеджменту сучасного підприємства та процеси формування його потенціалу.

Аналіз теоретико-методологічних засад формування та управління інтелектуальним капіталом сучасних підприємств свідчить про значні розбіжності у визначенні та критеріях оцінювання результатів. Значна чисельність прихильників концепції управління інтелектуальним капіталом не обмежується оцінюванням розвитку працівників і розробкою планів удосконалення їх компетенцій, а також не зводиться лише до досягнення певної норми прибутку або рівня доходу. Роль ґрунтується на діях, що сприяють досягненню організаційних цілей, які, у випадку більшості підприємств, є конкретними цінностями, які можуть бути вираженими в грошовому еквіваленті. Важливим є переважання холістичного мислення в досягненні конкурентних переваг за умов формалізації управління людськими ресурсами до підсистеми. За такого підходу, організаційна ефективність обмежується виконанням рекомендацій і задоволенням фінансових потреб стейкхолдерів. Однак, на думку авторів, надзвичайно важливо, щоб підприємство мало можливість не лише формувати, але і реалізувати наявний інтелектуальний капітал.

У контексті управління інтелектуальним капіталом, доцільно виділити різні рівні оцінки ефектів управління його реалізацією: рівень організації (підприємства), підсистеми управління персоналом (людськими ресурсами) та індивідуальний рівень. При цьому, головним критерієм оцінки процесу управління має визначатись організаційна ефективність.

До прикладу, Фіннеган і Тейлор (2004, с. 12-25) [3], відстоюють динамічний підхід до управління талантами, що характеризується мінливістю через вплив середовища на залучення, утримання, мотивацію, справедливість і розвиток талантів. Вищезазначені процеси, на думку авторів, формують ядро концепції. Схоже визначення управління талантами пропонує Борковська: залучення, утримання, розвиток і мотивація талановитих людей, однак тут не конкретизуються взаємозв'язки між окремими елементами управління талантами. Хоча вищезгадана концепція базується насамперед на функціях управління людськими ресурсами, вона не є настільки широкою, як питання управління персоналом (наприклад, не включені процеси скорочення підрозділів), що є диференціюючим критерієм у порівнянні з іншими роботами з управління людськими ресурсами.

Крім того, як узагальнюють Гарроу та Хірш (2008, с. 389-402), існує дуалізм у визначенні управління талантами: перший базується на дихотомії, яку також розглядають Геленс, Хофманс, Дріс та Пеперманс (2015, сс. 9-27) щодо кадрового резерву та пов'язаного з ним включення або виключення окремих осіб, тоді як другий наголошує на визначенні ключових процесів передачі індивідуальних компетенцій та їхнього впливу на організаційну ефективність, що підтверджується Конескі (2008), який стверджує, що в центрі уваги таланту мають бути ті працівники, які володіють здатністю створювати нові та корисні для організації ідеї та цінності, вирішувати проблеми або брати на себе ризики, а також не залишати місця для настрою поразки. Сприятливе середовище для роботи, на думку авторів, є відображенням організаційної культури та клімату.

Сучасні ринкові тенденції актуалізують необхідність застосування процесного підходу до управління інтелектуальним капіталом підприємства, який доречно структурувати на п'ять результуючих елементів: пошук потенційних працівників; діагностика їх особистісного потенціалу; впровадження правил для стимулювання процесів розвитку здібностей; мотивація до результативної діяльності, реалізації цілей підприємства; пошук оптимальних шляхів використання здатностей працівників. Це є ключовим підходом до вирішення проблеми, оскільки увагу зосереджується лише на потенційно талановитих працівниках.

Окреслений підхід також має практичне спрямування - він окреслює комплекс організаційних заходів, спрямованих на максимальне використання компетенцій працівників. Однак ці заходи характеризуються низкою обмежень і можуть бути лише прогнозом. Управління інтелектуальним капіталом також розглядається як набір практик управління персоналом у широкому розумінні, включаючи підбір персоналу, оцінку ефективності, кар'єрне просування, розвиток, формування різноманітності компетенцій.

Стратегічного значення набуває врахування і реалізація зв'язку інтелектуального капіталу з професійними обов'язками, конкретизацією напрямків та сфери професійної діяльності кожного окремого працівника. Управління інтелектуальним капіталом, загалом, має орієнтуватись на природній інституційний розвиток та підвищення індивідуальної продуктивності. HR-менеджери мають сприяти розвитку саме тих компетенцій, які найбільше підходять кожному конкретному працівникові і докладати менше зусиль усім іншим. Такий висновок може мати прикладне значення у досягнення організації ефективності.

Список використаних джерел:

1. McCrae, R.R., Costa, P.T. (1989), *Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of The Five Factor Model of Personality*, Journal of Personality, Vol. 57.
2. McFarlane, F., Duberley, D., Fewtrell, K., Powell, M. (2012), Talent

management for NHS managers: human resources or resourceful people. «Public Money & Management», Vol. 32, No.6.

3. Listwan, T., (2010), *Talent management - nowy nurt zarządzania kadrami w organizacji*, [in:] H. Jagoda, J. Lichtarski (ed.), *Kierunki i dylematy rozwoju nauki i praktyki zarządzania*, University of Economics in Wrocław, Wrocław.

СЕКЦІЯ 3
ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЄС

REHINA ANDRIUKAITIENĖ,
Doctor of Management Sciences, Professor
Lithuanian sports university
MARIIA DMYTRENKO,
Bachelor student
Zaporizhzhia National University, Ukraine

SCREENING WHEN HIRING STAFF IN AN IT COMPANY

In the information technology (IT) industry, hiring the right people is critical to the successful functioning and growth of companies. One of the key tools that help select the best candidates is the screening process. Recruitment screening in IT companies is a systematic and strategic approach to assessing candidates' competencies, skills, and compatibility with company values and goals.

In the IT field, where the speed and quality of tasks are critical, it is important to hire specialists who already have the necessary skills and are able to immediately implement them in their work. Effective screening helps filter out candidates who do not meet the technical and professional requirements of the position and focus on those who are up for the challenge.

Erroneous hiring can lead to a waste of time, resources, and negatively affect the quality of projects. Screening allows candidates to be systematically evaluated and determined if they are a good fit for the position. This helps reduce the risk of hiring incompetent or incompatible employees.

Skilled workers in IT companies usually have the necessary skills and experience to solve problems. Such professionals can work more efficiently and quickly, which contributes to a higher level of productivity. Hiring qualified candidates helps a company achieve greater success and secure a competitive advantage.

Stages of Recruitment Screening:

1. Resume Screening

Resume screening is the first step in screening candidates. At this point, it's important to determine if the candidate's resume meets the basic requirements for the position. Consider experience, education, skills, and other important parameters. This stage helps to select candidates who meet the basic criteria.

2. Telephone interviews

Phone interviews help test a candidate's communication skills and determine their overall interest in the position. This stage can be used to address issues that are difficult to determine based on a resume, such as motivation and the ability to learn new material quickly.

3. Technical Interviews

Technical interviews are a key stage of screening for IT companies. At this stage, candidates must answer technical questions, solve problems, and demonstrate their skills. This allows you to determine if they meet the technical requirements of the position.

4. Cultural compatibility

Cultural compatibility is very important for successful work in IT companies, where teamwork is often key. A cultural compatibility assessment helps determine whether a candidate is a good fit for the company culture, whether they can collaborate with other employees, and whether their work style aligns with team goals.

Skills testing involves the use of tasks that correspond to the real-world tasks that the candidate will perform in the company. This can include tasks related to programming, administration, testing, or other technical areas. Skills testing helps to objectively determine a candidate's technical readiness.

Evaluation of professional achievements consists in checking the work that the candidate has done before. This includes reviewing portfolios, project documentation, and recommendations from colleagues and supervisors. This process helps to determine the level of professional achievement of the candidate.

Interviews with several specialists involve the participation of different experts from different fields to obtain different perspectives. This helps to get a more objective assessment of the candidate, as different professionals may notice different aspects of skills and abilities.

For an experienced candidate, screening is a simple and quick opportunity to learn more about the company and present yourself correctly. For successful completion, it is enough to follow a few recommendations:

Recruitment screening in IT companies turns out to be a very important and effective tool for ensuring success and competitiveness in the information technology industry. The importance of screening lies in the ability of companies to select the best candidates for their teams.

He plays a key role in identifying and bringing top talent to the company. The use of the methods described helps to improve the quality of hiring and ensure a high level of compliance with the requirements and culture of the company. As an important tool, recruitment screening in IT companies helps companies stay at the forefront of the industry and achieve high results in their projects.

References

1. Zubik L. V. Improving the formation of professional competence of IT specialists. *State-of-the-art information security*. 2018. № 2 (34). Pp. 20–24. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/szi_2018_2_5

2. Mogilna L., Orekhova A., Khromushina L. Use of innovative IT technologies for HR-management. *Economy and Society*. 2022. № 44. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-56>

3. Pavlov, V. V. Prerequisites for the effective organization of internal audit of IT companies. *Entrepreneurship and trade*. 2022. № 33. Pp. 59–65. URL : <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2022-33-09>

4. Pochtovyuk, A. B., Semenikhina, V. V. HR-management and the possibilities of its use for professional development of personnel. *Economic space*. 2020. №160. P. 103-107. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/160-19>

BEKOVA R. ZH.,
PhD, associate professor
Almaty, Kazakhstan
PRALIEVA S.ZH.,
CES., associate professor
Almaty, Kazakhstan «Turan» University

FEATURES OF DIGITALIZATION IN MODERN ACCOUNTING AND ITS POSSIBILITIES

Summary. The article deals with the topic of the impact of digitalization on modern accounting. The last decade has seen a technological revolution in digital markets that has led to a shift in analog business towards digitization. This opens up new opportunities for processing, collecting, storing information in accounting and maintaining competitiveness in the modern world.

Accounting has now turned into a well-ordered system for accounting for material assets, cash, liabilities and sources of their formation. The importance of accounting has also increased for the implementation of enterprise management processes.

The program for the development of the digital economy in Kazakhstan defines the main directions of the state policy of the Republic of Kazakhstan on the formation of the digital (electronic) economy, in order to comply with national interests and implement national priorities. At the same time, the absence of physical boundaries in the digital space opens up access to a substantial array of such data to numerous participants in the global economic space. The development of national programs for the development of a new generation of economy, including the development and implementation of technologies, analysis of "big data" and forecasting, the introduction of new management methods, becomes a task of strategic importance not only in the context of the socio-economic well-being of states, but also as a condition for preserving sovereignty against the backdrop of globalization and the implementation of digital development programs by other participants in the world market [1].

Digitalization is an approach to the use of digital resources in the work of an organization. It implies the redefinition of technologies and business processes to improve the working environment of employees, interaction with customers and other participants in the activities of a modern enterprise.

"Transition to a digital state" – digitalization of state bodies, reduction of paper document flow, involvement of citizens in government [1].

Digitization increases company productivity and is one of the top priorities for business leaders and IT organizations around the world. The digitization process gives the accountant tools and communication channels for digital accounting, knowledge exchange. Most likely, digitalization of accounting will change its market orientation from supplier to demand. New participants with minimal knowledge in the field of accounting will be able to enter the market. The main advantages of digitalization are 4 communication channels that have the ability to change: physical goods become digital services; digital platforms are simplified and optimized; local services are becoming global; digitalization simplifies traditional production.

The world is becoming more digital, automated and requires an update in management. Firms should change their innovation processes through the introduction of new technologies, planning improved business strategies. In connection with the digitization process, the integration of business entities of companies through mergers and acquisitions is taking place. Digitalization of the accounting business requires the existence and renewal of various types of sustainability, which include: – economic sustainability, which can be achieved through the creation of development strategies and digital tools. Firms should strive for economic sustainability, find new directions that include a digital client, for a stable income – social sustainability, changing the role of an accountant (as many of his tasks become automated). This situation will put pressure on society and can change the role of the accountant as a whole – environmental sustainability, created by saving material and reduces the need for the transportation of documents. Digitization is the transformation of analog knowledge and information into digital form. This process gives you quick and easy access to information in real time and

allows you to exchange information between people by connecting to digital technology.

Accounting is a business language that includes providing financial information to internal and external users.

Digital accounting is a digitized accounting process that transmits financial information using digital methods and tools. These tools help to make accounting more flexible in their daily processes. Every year digital opportunities in accounting become more and more recognized, popular and integrated. Digital accounting does not exclude the importance of accounting procedures and does not exclude the role of an accountant. Digital accounting, on the contrary, when using the Internet as a means evaluates a professional in the field of accounting. The main advantages of digital accounting: – real-time cash flow – cost reduction – automation and scalability – security and agility – accounting consulting Digital accounting allows you to generate, transmit and interpret financial and accounting data in electronic format. Therefore, its advantages are associated with increased task accuracy; cost reduction; automation and data mining. Digitized online accounting tools will make the business industry more automated, accurate in details and numbers, accessible to data, it will be possible to create more reliable data through automation, more secure storage through cloud storage [1].

Currently, the world economy is characterized by the following modern trends: companies engaged in the information technology business are overtaking raw materials in terms of market capitalization, the Internet audience is growing, the most expensive companies and brands belong to the IT sector, the share of the Internet economy is growing year by year in the GDP of developed countries. Thus, in terms of market capitalization at the beginning of 2019, the top 10 included companies such as Amazon Inc. with a capitalization of \$802.18 billion, Microsoft (\$789.25 billion), Alphabet Inc. (formerly Google \$ 737.37 billion), Apple Inc. (720.12 billion Facebook (\$413.25 billion), Tencent (\$400.90 billion), Alibaba Group (\$392.25 billion) [1].

In the next few years, the digital economy will be actively developing and will be the main engine of innovation, competitiveness and economic growth in the world. The process of digitalization today affects almost all countries of the world.

Kazakhstan has not remained aloof from global trends in the digitalization of the global economy. We observe a significant involvement of the government in the issues of digitalization of the economy. As part of the President's Address "The Third Modernization of Kazakhstan: Global Competitiveness", on January 31, 2017, the Ministry of Information and Communications of the Republic of Kazakhstan developed the State Program "Digital Kazakhstan". The implementation dates were set for 2018-2022 [1].

The objectives of the program were stated: digitalization of industry and electric power; digitalization of transport and logistics; digitalization of agriculture; development of electronic commerce; development of financial technologies and non-cash payments; state – to citizens; state – to business; digitalization of internal activities of state bodies; "Smart" cities; expansion of coverage of communication networks and ICT infrastructure; ensuring information security in the field of ICT; improving digital literacy in secondary, technical and vocational, higher education; increase of digital literacy of the population (training, retraining); support of innovative development platforms; development of technological entrepreneurship, startup culture and R&D; attraction of "venture" financing; formation of demand for innovations.

It is planned to achieve the following target indicators:

- the share of e-commerce in the total volume of retail trade in 2022 – 2.6%;
- the growth of created jobs due to digitalization in 2022 – 300 thousand people;
- the share of public services received electronically from the total volume of public services in 2022 is 80%.

To assess the scale of the declared program, we will cite the sources and amounts of funding for the program in 2018-2022. So, over these years, budget funds in the amount of 141,048,387 thousand tenge will be allocated for its implementation,

including: 2018 – 21,544,099 thousand tenge; 2019 – 33,153,045 thousand tenge; 2020 – 59,865,614 thousand tenge; 2021 – 26,485,629 thousand tenge.tg. Funds may also come from other sources of financing that are not prohibited by the legislation of the Republic of Kazakhstan. The amounts will be specified in accordance with the budget for the corresponding fiscal year [1].

The field of accounting is quickly adapting to the processes of digitalization, which are developing in three directions: management, financial and tax accounting. It should be noted that accounting work in Kazakhstan today has become much easier and has changed in recent years. In terms of digitalization of tax accounting, on the basis of the State Revenue Committee, such information systems as: IS SONO, IS ESF and IS VAT-Blockchain have been created.

SONO is a tax reporting processing system. It offers one client application for filling out and submitting all tax reporting forms. The system offers a solution in which there is no need to download all tax reporting forms, but it is enough to download only the necessary forms for the taxpayer, fill them out and send them for processing.

Since July 1, 2014, it has been possible to issue invoices in electronic form in Kazakhstan on a voluntary basis (and since 2019 on a mandatory basis). The information system "Electronic invoices" (IS ESF) allows you to extract and exchange invoices in electronic form between participants of trading operations in real time. Moreover, the ESF is integrated with accounting systems. Issuing invoices in electronic form has a number of advantages: an increase in the term of the statement of the ESF to 15 days; the ability to issue the ESF in foreign currency; the possibility of delegating the rights to issue invoices to their employees; the possibility of managing the ESF issued by the structural divisions of a legal entity; the possibility of not providing a register for goods sold, works, services (300.07), if you issue all invoices electronically; the possibility of not providing a register for purchased goods, works, services (300.08), if all invoices are issued electronically; the ability to view the life cycle of the product [1].

References:

1. On the approval of the state program "Digital Kazakhstan": Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan No. 827 dated 12.12.2017 (https://primeminister.kz/ru/page/view/gosudarstvennaya_programma_digital_kazakhstan).
2. Karpova T.P. Directions of accounting development in the digital economy / T.P. Karpova. Proceedings of the St. Petersburg State University of Economics. 2018. № 3(111). Pp. 52-57.

SERHII CHEVERDA,
Zaporizhzhia National University, Zaporizhzhia

IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON IT PROJECT MANAGEMENT IN OUTSOURCING COMPANIES

The COVID-19 outbreak didn't just spotlight emerging global challenges for society but also accelerated certain technological shifts, including digital payments, automation, and more. Such innovations have played a pivotal role in mitigating the virus spread while enabling businesses to maintain their operations. The pandemic tested organizations' capacity to implement projects and initiatives efficiently. While some programs swiftly and effectively adapted, with teams transitioning to remote working environments, others faced significant delays or even abandonment.

The COVID-19 era has underscored the volatile, uncertain, and complex nature of the work environment. Every entity responds to these challenges in its unique way, yet there are foundational criteria for both reacting and adapting to evolving circumstances

The initial response to the pandemic tested the digital infrastructure of numerous businesses. Employees typically accustomed to office settings had to adapt to working remotely from their homes. This transition demanded not just a balance

between personal and professional lives but also necessitated learning and integrating new technological tools [1]. The swift and widespread shift to remote work has disrupted ongoing projects and programs, necessitating unforeseen adjustments in project management strategies. With this transition, some projects had to undergo significant modifications in their operations to maintain efficiency. Throughout the project phases, there's a distinct differentiation in adaptation efforts, mainly driven by the required level of collaboration and oversight. Embracing remote operations reduces overhead costs related to office space rentals and allows companies to save by eliminating certain employee benefits (such as commuting allowances, health insurances, and corporate events). An added advantage is the ability to onboard team members from various locations, potentially capitalizing on lower wage expectations [2].

The second criterion is resilience. After adapting to remote working models, many projects grappled with deeper concerns related to scope and possibly a reassessment of their financial rationale, contingent upon how their sponsoring entities responded to the evolving external business landscape.

The third criterion is rejuvenation. Having charted a new direction, project and program leaders must devise strategies and tools to ensure the consistent and timely execution of their revised agendas, leveraging the evident challenges and strengths of the altered reality.

The fourth criterion is the fresh paradigm. As we transition towards a redefined normality, it's plausible that some work methodologies will be forever transformed. The approach to project selection and implementation within entities might see alterations, and project managers will need to adjust to this new *modus operandi*.

It's crucial to examine the overarching themes in project implementations during the COVID-19 context:

1. Project execution discipline. Projects and programs with clear implementation structures, typically spearheaded by seasoned and adept managers, managed to better acclimate to the new operational tempos as documented scope, strategies, and governance models more efficiently countered the sway of changes.

One could surmise that in the emerging landscape, projects helmed by leaders who can blend adaptability with discipline will be prioritized.

The momentum for adopting agile project management methodologies will likely grow as organizations grasp the significance of swift adaptability while retaining focus on delivering value. This will be accompanied by heightened scrutiny and recognition of pivotal project execution frameworks and disciplines, such as corporate governance meetings backed by documented implementation plans, change management, and risk management tools.

2. The Elevated Role of the Project Manager. The shift towards remote work emphasized the need for a clear hierarchical structure and accountability for project outcomes. There's now a stronger focus on having clear objectives, allowing project actions to pivot swiftly and appropriately in the face of uncertainty and change. Projects that tried adapting to these shifting work conditions often found themselves confused or stuck, especially when required to change direction or when faced with limited access to vital resources.

This suggests that organizations, in this new reality, might invest more in defining, supporting, and enhancing the capabilities inherent in the role of project managers. We might soon see some form of accreditation for project management professionals. Project and program managers will likely need a consistent rhythm of steering committee meetings, reporting structures, and escalation processes.

3. Stakeholder Engagement. The rapid adoption of collaborative tools has become critical for engaging stakeholders and keeping project activities relevant. Regrettably, not all projects managed to pivot quickly enough. Remote interactions lead to quicker, yet often more crowded meetings. Online discussions sometimes result in reduced comprehension levels. The presence of project reports and the facility to share documents can counter this issue.

It's probable that the future will see a broader adoption of software for project management and collaboration, designed to streamline interactions with stakeholders, accompanied by documented implementation plans, change management processes, and risk management tools.

Project managers will need to enhance their communication skills and their ability to convey information creatively to stakeholders.

4. Project Resource Management: In a persistently remote work environment, the ability of project managers to lead rather than simply direct team members becomes paramount. Remote operations lessen the immediate social checks present in traditional team settings. The landscape of team dynamics has shifted, necessitating that project and program managers discover innovative communication methods with their project groups. Effective leaders of projects and programs focus more on individual acknowledgment and scheduled one-on-one sessions with team members. They place trust in individuals to achieve outcomes rather than micromanaging contributions. In the future, coordination skills will likely be more prominent in the skillset of project and program managers, as they aim to synchronize the efforts of disparate teams. Agile methodologies, with their emphasis on regular check-ins for virtual teams, will increasingly become standard to maintain team cohesion and ensure structured, purpose-driven actions.

5. Project Phase Management: As remote work becomes the standard, project managers will need to employ diverse strategies during different project stages. This demands flexible leadership styles, combined with the required adaptability in team composition and the use of collaborative tools to achieve favorable outcomes. Each project phase necessitates a distinct collaboration approach due to its inherent nature. In the waterfall model of project management, the design phase requires interaction that differs from the construction or training phases. Such approaches are more intuitive in office settings where project and business teams are merely a conference room apart. Remote operations and distributed teams necessitate innovative leadership that can adapt based on the current collaborative demands of the project.

Emerging leadership styles, coupled with a meticulous reflection on assembly composition, collaboration tools type, and a clear agenda, will pave the way for triumphant outcomes. What proves effective during initiation might need tweaking during the testing phase.

In the times ahead, it's likely that various project and program stages will demand tailored leadership approaches. Project leaders, equipped with the right collaborative tools and taking time to ponder operational nuances, will find their initiatives evolving seamlessly.

A flexible leader, recognizing that the journey is as pivotal as the destination, will thrive.

6. Nurturing development. The modern work tempo demands a more profound comprehension of team progression. This implies a heightened focus on ongoing progress and less on the ultimate output. We're encountering queries like, 'Are you on track?', 'Have milestones been met?', and 'What support do you need to get there?'.

Undoubtedly, a novel leadership style is emerging, pivoting from results tracking to progress monitoring, enhancing improvement awareness, and the flexibility in timeline adjustments.

In the future, the emphasis will be on mastering ways to oversee teams and facilitate their goal attainment.

The new norm emphasizes understanding the essence of tasks and the team's endeavors beyond mere completion percentages. The COVID-19 pandemic underlined the value of seasoned project managers. Core skills around risk management and swift scope adjustments became imperative, especially when combined with structured stakeholder interactions.

Project and program leaders – those steering day-to-day rollouts and those governing execution strategies – will grapple with challenges in maintaining momentum and dynamics, challenges that aren't fleeting.

1. Portfolio Refinement over Termination: Faced with uncertainty and the pressure to economize, numerous entities have paused their transformational investment initiatives. However, there are sectors where critical investments are indispensable to maintain competitiveness in this new era. These might encompass business transformations, transitions to novel operational landscapes, acceleration of digital metamorphoses due to the surge in online operations, and other tech-driven automation pursuits enhancing business adaptability. The focus, likely, will shift

towards advancing projects to readiness and delivery within the short-to-mid-term. Business leaders and project executors face the complex task of maximizing returns from a trimmed investment portfolio. Ensuring a robust "interconnectedness" from front-office business operations to back-office support functions and the project implementation crew will be crucial for dynamic project portfolio alignment with business needs. Prioritizing the merits during economic justification and throughout the delivery cycle will be pivotal to ensure each investment cent's judicious expenditure.

2. Distant Leadership: Certain realms exist where project and program management professionals can hone their skills, predominantly associated with the refinement of capacities targeting dispersed teams. Effective communication and leadership aptitudes can counterbalance the restricted chances for informal interactions with direct project team members.

3. Collaborative Tools Transition: The shift towards online collaboration tools to bolster project group interactions has been notable. It's essential for project and program leaders to keep harnessing these tools, elevating their efficacy. This is particularly pertinent for specialized software tools. A push towards leveraging data more proficiently within these platforms, combined with artificial intelligence tools, is anticipated. Furthermore, there's an emerging trend towards crafting a virtual program management reporting office.

4. Structured Agility. Agile principles emphasize that relying solely on pre-established detailed plans during project implementation is not always ideal. Instead, adapting to the ever-evolving external and internal environments, as well as valuing feedback from stakeholders and users, is crucial [4]. Agile components, such as routine team meetings and the ability to adjust timelines in response to changing demands, became essential during the COVID-19 crisis. Such adaptable methods are expected to become commonplace. However, it's also essential to highlight the importance of having well-defined, thoroughly documented, and aligned schedules, projected outcomes, and governance structures in many projects and programs. The incorporation of disciplined Agile practices will become crucial in the realm of

project and program management. Implementing these practices demands a proper balance between project flexibility and the assurance provided by meticulously documented plans and corresponding project oversight documents.

References:

Kak pandemiya COVID-19 povliyala na texnologii. Oshhutate novuyu real`nost`. URL: <https://bezopasnik.info>

2. Plyusy` i minusy` distancionnoj raboty`: stixijny`j opy`t sformiroval otnoshenie k nej. URL: <https://neg.by/novosti/otkrytj/plyusy-i-minusy-distancionnoj-raboty>

3. Cifrovizaciya i COVID-19: 10 texnologicheskix trendov v period pandemii. URL: <https://rbs.partners/mediatsentr/tsifrovizatsiya-i-covid-19-10-texnologicheskikh-trendov-v-period-pandemii>

ERTARGIN KATAYEVICH KALDYBAYEV,
D.e.n., Professor
Kazakh University of Economics and Humanities, Almaty, Kazakhstan
VITALII KURCHENOK,
Bachelor student
Zaporizhzhia National University, Ukraine

IT LABOR MARKET IN UKRAINE

Modern information technology and the field of computer science in general is one of the fastest growing industries in the modern world. Their development affects many aspects of society and the economy. The development of information technology in Ukraine through the expansion of the domestic market and the need to export IT services is an important part of the country's development strategy [2]. However, today the development of the domestic IT sphere is influenced by many factors, first it was the coronavirus, then the full-scale invasion of the Russian Federation on the territory of Ukraine, which significantly restrain it.

Having analyzed the trends in the number of business entities in the IT sector (information and telecommunications), we come to the conclusion that this activity has intensified (especially in 2017 - 2020) [1; 4].

Intellectualization and informatization of the domestic economy in the context of globalization (European integration) require a comprehensive, balanced reform in many sectors of society and economy. This means that the development of the digital economy requires coordination and efforts on the part of government, business, academic institutions and citizens [2].

To determine the strategic directions of optimization of the domestic IT market, it is necessary to establish scenarios for its development.

Potential scenarios for the development of the domestic IT market, which can have an important impact on the economy and society of Ukraine, can be the following [6 - 8]:

1. Ukraine's entry into the global information space: This scenario assumes that Ukraine becomes an active participant in the global information community. This requires the development of an effective strategy for cybersecurity and legal regulation, as well as ensuring national interests in the information sphere.

2. Integration into the IT space of EU member states: This scenario assumes Ukraine's approximation to the European IT market, which can be an additional incentive for Ukrainian IT companies to develop and enter international markets. It is important to adapt the European experience to the internal needs and realities of Ukraine.

3. Absorption of the domestic IT market by the global one: This scenario may arise due to mergers and acquisitions of Ukrainian IT companies by global giants. For strategic development, it is important to build strong brands and protect intellectual property.

4. The domestic IT market will become hostage to information expansion: This scenario requires actions to protect national interests and maintain independence in the information sphere. Measures on cybersecurity, control over the circulation of IT products and other measures are needed to protect the domestic IT sector.

It is important to consider these scenarios as possible ways of development and prepare strategies that will maximize the benefits and minimize risks.

Consolidation and integration of the Ukrainian IT market with the European Union market is the promised and most promising scenario for Ukraine. This can lead to numerous benefits and opportunities for the country [2; 7].

Thus, information technology today is one of the key sectors of the economy, which can lead to a significant improvement in the qualitative and quantitative level of development of the country. Cooperation between the IT industry and the state is an effective and important tool for ensuring the sustainable development of this industry.

References:

1. Bryl, I. V., and Bryukhovetskyi, Y. S. "Suchasni napravy i rivni doslidzhennia intelektualizatsiia ekonomiky ta pidpriemstvo sferi kak skladovoi innovativnoi infrastruktur" [Modern directions and levels of research on intellectualization of the economy and enterprises of the sphere as a component of innovation infrastructure]. *Bulletin of Economic Science of Ukraine*. 2020. № 2 (39). P. 172-179. URL : <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/178781/25-Bryl.pdf?sequence=1>
2. Vakaliuk T. A., Rantuyuk I. I. Organizational structures in IT companies. Abstracts of the II All-Ukrainian Scientific and Technical Conference "Computer Technologies: Innovations, Problems, Solutions" (Zhytomyr, November 14-15, 2019). Zhytomyr: Zhytomyr Polytechnic, 2019. P. 148-149. URL : <https://conf.ztu.edu.ua/komp-yuterni-tehnologiyi-innovatsiyi-problemy-rishennya-14-15-lystopada-2019-r/>
3. Vasylytsiv, V. G. Organizatsionalno-ekonomichno-mekhanizm strengthennia ekonomichnoho bezpeky sektoru informatsii tekhnologii [Organizational and economic mechanism for strengthening the economic security of the information technology sector]. Dis. Cand. Econ. Sciences. Lviv: NISD, 2018. 23 p. .
4. Evaluation and improvement of efficiency of innovation processes: *monograph*. Kulyniak, L. Lisovska, T. Kulinich, and I. Matvii. Lviv: Rastr-7

Publishing House, 2019. 250 p.

5. Gutsaliuk O. M., Havrylova N. V. Influence of marketing, financial and digital technologies on the development of infocommunication sphere as a component of innovation infrastructure. *Bulletin of Economic Science of Ukraine*. 2020. № 2 (39). P. 166-171. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/178780>

6. Dovgan L. E., Kozynets A. V. Development of IT Sphere: Problems and Ways of Solution in Ensuring the Competitiveness of Domestic Enterprises. *Actual Problems of Economics and Management* : Electron. Version of the Coll. Sci. pr. young scientists KPI them. I. Sikorsky, 2018. No 12. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/130936/126662>

7. Karyi O. I., Halkiv L. I., Tsapulych A. Y. Development of IT-sphere of Ukraine: factors and directions of activation. *Bulletin of Lviv Polytechnic National University. Series: Problems of Economics and Management*. 2021. Vol. 5, No 1. C. 42-55.

8. Luchyk, S. Digital Future of Ukraine. Digital transformation and technologies for sustainable development all branches of modern education, science and practice: International Scientific and Practical Conference Proceeding, January 26, 2023. International Academy Applied Sciences in Lomza (Poland); State Biotechnological University (Ukraine). Publishing house: MANS w Łomży, Lomza, Poland, 2023. Part 2. P. 270-275. URL: <https://repo.btu.kharkov.ua/handle/123456789/29435>

VIKTORIIA MALTYZ,
Ph.D of Economics,
associate professor of the department of personnel
management and marketing,
Zaporizhzhya National University

PECULIARITIES OF FORMING AN ADVERTISING CREATIVE

Studies prove that today digital competition is reaching its peak, because the Internet space is expanding the geography of purchasing goods and even services (which are also moving to a digital format). The client has become demanding, and winning over the client, managing his attention and building retention are becoming extremely relevant. This is especially relevant in the conditions of significant changes in the behavior of consumers, increased demands for products, weakening of loyalty to companies as a result of the discrepancy between the stated benefits and the real offer.

The general flow of outdoor advertising is so large-scale that the client is capable of impulsive purchases or, on the contrary, systematically ignores advertisements, so the effectiveness of advertising is significantly reduced, and marketers, in order to obtain the necessary effect, need to find non-traditional approaches to studying the opinion and behavioral reactions of consumers, one of which is neuromarketing and the management system of attention, trust and customer loyalty to the perception of advertising and communications. Accordingly, the topic is gaining relevance, because currently there is no comprehensive approach to the formation of effective creatives and communications in order to retain the attention of customers.

Today, the Internet is characterized by a constant increase in the audience, which can be managed and motivated to buy with modern marketing tools, one of such tools is advertising creatives. In modern conditions of digital promotion, the formation of advertising creative is not a simple process, which should be based on three components. Marketers-practitioners emphasize the fact that in the absence of at

least one component of the stage - advertising will not be effective and will not perform the main function - promotion and sale of goods and services (Form.1).

Comprehensive marketing creative = Offer + Deadline + Call to action (1)

**created by the author*

where, Offer is a strong offer:

- advantage (total sale, promotion, free delivery, "pay for one product and get two", etc;)
- an appeal to the target audience;
- addressing a problem (need).

Deadline – a time limit (size, quantity) that creates a sense of missed opportunity, not receiving a benefit, and motivates an urgent decision to purchase goods or order a service;

Call to action – a call to action, a mandatory component of an advertising message that indicates the customer's path to purchase a product (register, pay via a link, call, write to the direct, etc.).

The presented integrated marketing creative is a list of components of successful advertising that are of practical importance, as a number of marketing studies on consumer behaviour and neuromarketing prove that a strong offer (creative) influences the consumer's psychology, motivates them to respond to the advert, a limitation creates a sense of lost profit in a potential client, and a call to action stimulates interaction directly with the company.

Therefore, in order to gain leading positions in the period of rapid development of information technologies, enterprises need to perfectly know and study behavioral reactions to various types of their products. Neuromarketing today revolutionized the world of marketing and began to call for the use of various stimuli to influence the human brain to perform a certain action. Based on studies of brain activity, it has been proven that a person makes decisions not only on the basis of rational judgments, but also on the basis of emotional reactions that he cannot control, companies use this fact to maintain the competitiveness of their products in the

modern market by inventing the right system of influence on the conscious and subconscious, therefore, the creation of advertising creatives taking into account certain rules is a guarantee of successful communication and promotion of goods and services as a whole. So, let's note that today the usual assessment of product properties has been replaced by the art of creating and selling impressions, emotions, and pleasure. Both the design of the product and its other properties, in order to appeal to people, must affect all senses and all levels of information perception: intuitive, sensory, behavioral, mental, emotional. At the same time, the chosen marketing mix should not only sell the product, but also reflect the values of the company (brand), and at the same time, cause a positive emotional experience in customers and the desire to use the product or service again [3].

Therefore, the formation of advertising creatives taking into account neuromarketing as a complex of neuroreceptions, neuromethods and neurotechnologies, which helps to establish a communication link between the company and potential customers at the subconscious level, is an effective direction in modern marketing.

References

1. Mital O. G. Behavioural economics and neuromarketing as modern means of increasing the competitiveness of an enterprise. *Black Sea Economic Studies*. 2020. vol. 54. p. 126-130.
2. Karpenko L. Conducting neuromarketing research to improve the efficiency of advertising activities. *Economy and society*, 2022. № 41. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-43> (Application date 08.10.2023)
3. Зіньцьо Ю. В., Стасюк С. О. Нейромаркетинг як інструмент збільшення кількості продажів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 41. С.107-112. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/41_2022ua/22.pdf (Application date 09.10.2023)

ANDRII ZUBACHOV,
Master of Educational and Professional Program Marketing,
Zaporizhzhia National University, Ukraine
OLEKSANDR KHAIRULIN,
Master of Educational and Professional Program in
Human Resource Management and Labor Economics,
Zaporizhzhia National University, Ukraine
SERHII ONOICHENKO,
Master of Educational and Professional Program in
Human Resource Management and Labor Economics,
Zaporizhzhia National University, Ukraine

FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE DOMESTIC PHARMACY BUSINESS IN THE DIGITAL ERA

The pharmacy business in the digital age faces challenges that require a detailed understanding of both legal and ethical aspects. Adapting to legal requirements, ensuring the confidentiality of customer information, and an ethical approach to marketing and selling medicines are key to maintaining reputation and trust among customers. It is important that pharmacies not only meet the modern requirements of digitalization, but also adhere to high standards in the field of healthcare.

By taking these aspects into account, Ukrainian pharmacies can successfully integrate into the digital world, providing quality service to their customers and complying with all necessary rules and regulations. This will not only improve their operations and increase their competitiveness in the market, but also ensure compliance with moral and ethical principles that are an integral part of the healthcare industry.

In the context of global digitalization trends and the increasing role of technology in everyday life, Ukrainian pharmacies should be prepared to constantly update their systems, improve data collection and analysis methods, and develop new strategies for attracting and retaining customers. This approach will allow them not

only to respond to current challenges but also to adapt to future changes in the healthcare and pharmaceutical sectors.

Modern pharmaceutical marketing faces complex challenges that require in-depth analysis and innovative thinking. This is especially true for those professionals who have chosen to develop and promote medical products and services. Statistics show that up to 80% of pharmaceutical marketers have a professional medical background, which demonstrates the importance of specialized knowledge in this area. Such specialists often hold key positions such as brand managers, marketing managers, project managers, or even become leaders of strategic initiatives. Their work involves not only developing and implementing marketing strategies, but also constantly looking for innovative solutions to improve the quality of healthcare.

The development of marketing communication processes in the early twenty-first century was characterized by an increase in the diversity and integration of communications, on the one hand, and the growth of the use of differentiated marketing tools, on the other.

Resistance to innovations and distrust of new technological solutions pose a serious barrier to the work of marketers in the pharmaceutical sector. This is especially noticeable when the market shows its delay or unwillingness to accept innovations, which may lead to the need to rethink and adapt marketing strategies.

Adapting to a changing marketplace requires marketers to be not only flexible but also creative in their use of traditional and digital communication channels. On the one hand, the effectiveness of traditional media, such as television and radio, must be taken into account, as they remain important for reaching a wide audience. On the other hand, digital transformation offers new opportunities through channels such as social media and specialized medical platforms that allow for more targeted and personally oriented campaigns.

Working with healthcare professionals is also key, requiring not only high expertise but also the ability to find a common language with professionals who interact directly with the end user. Effective communication and partnership with

doctors, pharmacists and other healthcare professionals can significantly increase the chances of a pharmaceutical product's success on the market.

It is important to emphasize the importance of a comprehensive approach to developing marketing strategies that combines an in-depth analysis of market trends, a detailed study of consumer behavior, and the skills of effective interaction with medical professionals. This approach should include the development of innovative products that meet the requirements and expectations of the market, as well as the creation of communication strategies that ensure the visibility and accessibility of these products to the target audience. Taking these components into account will help to create effective marketing strategies that can influence market positions and ensure successful promotion of pharmaceutical products in a competitive environment.

Additionally, in-depth analysis of consumer behavior and preferences is becoming a critical element in the development of effective marketing strategies in the pharmaceutical industry. Taking into account the psychological and emotional factors that influence the decisions of patients and medical professionals can significantly enhance the impact of advertising campaigns and communication activities. Therefore, understanding not only economic but also socio-cultural aspects that determine consumer behavior is an integral part of successful marketing.

In the context of the pharmaceutical industry, marketers must also take into account ethical standards and legal restrictions governing the advertising of medicines. A balanced combination of information, persuasiveness and responsibility in communication materials is important to ensure a high level of trust and loyalty among consumers. This requires marketers to constantly learn and improve their knowledge of current legislative changes and consumer trends.

Another important aspect is the integration of offline and online communication channels. Given the development of digital technologies, modern pharmaceutical marketing cannot ignore the potential of social networks, search engines and other online platforms for product promotion. Effective combination of traditional media and digital tools allows to create synergy that enhances the overall impact of marketing activities.

The development of information and communication technologies is one of the most important and influential areas in the modern world. This area is in constant motion, developing at a remarkable speed and creating new opportunities for humanity. Information and communication technologies are used to create innovative solutions that change the way we live, work and interact with each other.

References:

1. Aitken M., Clancy B., Nass D. The Growing Value of Digital Health: Evidence and Impact on Human Health and the Healthcare System. *IQVIA Institute for Human Data Science*. 2017. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=YbAIbJwAAAAJ&citation_for_view=YbAIbJwAAAAJ:L8Ckcad2t8MC

2. Akimov D. I. Socially Responsible Marketing and Corporate Responsibility of Business in Ukraine: Approaches to the Study of the Problem. *Methodology, Theory and Practice of Sociological Analysis of Modern Society: a collection of scientific papers*: V. N. Karazin Kharkiv National University, 2008. Pp. 220-225.

ЛЕСЯ БАРАБАШ,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Уманський національний університет садівництва, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ: ДОСВІД ЄС І УКРАЇНИ

Активний розвиток науково-технічного прогресу спонукає усі сфери діяльності до швидкого вдосконалення та трансформації у напрямі цифровізації. Особливо актуальним дане питання є у провадженні податкових процесів і пошуку нових векторів розвитку сучасних податкових систем. Узгодження сум податкових зобов'язань, контроль за нарахуванням і сплатою податків, відслідковування податкових правопорушень – набуває принципово іншого сенсу.

«Інтелектуальне оподаткування з високоінтегрованими функціями, високою ефективністю безпеки та високою ефективністю додатків, що керується великими даними оподаткування, сприяє точному правозастосуванню, високоякісному обслуговуванню, чіткому нагляду та щирому спільному управлінню», – зазначає О. Бурашнікова [1, с. 150].

«Цифрова трансформація податкового адміністрування є одним з найбільших викликів в оподаткуванні. Сучасна цифрова трансформація податкового адміністрування зумовлюється зовнішніми факторами. Так, зокрема, збільшення дефіциту бюджету має покриватися новими джерелами доходів, що потребують сучасних, цифрових способів збору даних й інформації. А цифрові платформи, в свою чергу, дають можливість проводити складніший аналіз і, відповідно, збирати більше податків», – акцентує увагу на перевагах цифровізації оподаткування М. Вукович [2].

Цифровізація податкових систем різних держав проходить за автентичним підходом, відповідно до обраних переваг й особливостей податкових процесів. Так, систему «Електронний файл», як стандартизовану електронну форму подання податкових декларацій і щорічне подання та звірку даних про доходи в електронному форматі обрали Албанія, Боснія та Герцеговина, Хорватія, Македонія, Чорногорія, Нідерланди, Сербія, Словенія, Україна, Швеція, Швейцарія та Хорватія.

Австрія, Бельгія, Фінляндія, Німеччина, Греція, Італія, Литва, Люксембург, Норвегія, Велика Британія надали перевагу «Електронному обліку» – поданню бухгалтерських й інших вихідних даних в електронному форматі відповідно до заявленого графіку.

Надання бухгалтерських показників і доступ уряду до додаткових даних, що уможливило їх співставлення за податками, платниками та юрисдикціями у режимі реального часу в межах механізмів «E-match» практикують Чехія, Данія, Франція, Угорщина, Ірландія, Нова Зеландія, Польща, Португалія, Словаччина, Франція та Чехія.

Іспанія провадить цифровізацію податкової системи в режимі «Е-оцінка», що дає можливість державним органам використовувати подані дані для нарахування податку без необхідності заповнення податкових форм, надаючи при цьому платникам необмежений час для перевірки нарахованих державою податків.

Україна ж практикує систему «Електронний аудит», що дозволяє державним установам аналізувати дані другого рівня, звіряючи податкові декларації в режимі реального часу [2].

Загалом цифровізація податкових систем передбачає активізацію в одночасному порядку п'яти складових:

- технології: створення єдиної електронної бази податкової служби, пенсійного фонду, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, митної служби, поліції й інших, причетних до формування податкових зобов'язань;

- кадровий потенціал: професійне навчання працівників податкової служби, підбір кваліфікованих кадрів і формування відповідної системи грошової винагороди та компенсацій;

- управління податковими ризиками: визначення потенційних можливостей настання ризиків податкових правопорушень внаслідок цифровізації податкової системи шляхом анкетування й опитування як на рівні представників державних органів, так і серед платників податків;

- фінансові ресурси: використання державних коштів для організації цифрової податкової системи вимагає зважених підходів і рішень, що дозволять ефективно здійснити розподіл необхідних бюджетних коштів за найефективніших підходів;

- комунікації: тісний зв'язок між податковими органами та платниками податків сприятиме не лише оптимальному впровадженню цифровізації у механізми функціонування податкових систем, а й налагодженню ефективних ділових контактів, здатних зменшити кількість й обсяги податкових правопорушень.

Наразі цифровізація податкових систем набуває розвитку. В Україні вона спрямовується на забезпечення зручності, простоти та комфортності податкових процедур для платників. В Європі – на формування баз даних з розширеною інформацією. Однак в обох випадках метою є виведення податкових систем на новий рівень економічної ефективності та співпраці з платниками.

Список використаних джерел

1. Бурашнікова О. Міжнародний досвід цифровізації в податковій сфері. *Humanities Studies*. 2023. Випуск 14 (91). С. 148-157.
2. Vuković, Marija Towards the digitization of tax administration. CEF. Connect. Learn. Act. URL: https://www.cef-see.org/files/Digitization_Tax_Administration.pdf (дата звернення 15.10.2023).

ЛІЛІЯ БЕХТЕР,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
МИКОЛА ПАЛАГИЦЬКИЙ,
студент магістратури ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління кадровим потенціалом преставляє собою багатоаспектний управлінський процес, спрямований на формування, розвиток, забезпечення якості трудового життя та використання кадрового потенціалу підприємства з метою реалізації економічних інтересів суб'єкта господарювання, забезпечення його ефективної життєдіяльності та розвитку. Але аналізуючи погляди вчених можна трактувати поняття «управління кадровим потенціалом» з урахуванням різних аспектів (табл.1).

Своєю чергою, підвищення ефективності процесів формування, розвитку, забезпечення якості трудового життя та використання кадрового потенціалу як об'єктів управління кадровим потенціалом зумовлює необхідність формування системи управління кадровим потенціалом, яка представляє сукупність пов'язаних між собою функціональних підсистем, що самофункціонально, автономно, але узгоджено реалізують процес досягнення мети, яка полягає у забезпеченні найбільш ефективного формування, використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Таблиця 1 – Підходи до визначення поняття «управління кадровим потенціалом» підприємства [складено на основі [1; 2; 3]

Автор	Визначення поняття «управління кадровим потенціалом»
Безсмертна В.	процес, що має здійснюватися на основі стратегічного підходу, що означає використання в практиці управління персоналом сучасних підходів, які характерні для стратегічного управління персоналом, концепцій «етичного підприємництва», «організації, що навчається», «управління знаннями», сучасного інструментарію управління персоналом.
Haslinda A.	процес формування, розвитку і збереження колективних знань, навичок і вмінь працівників шляхом впровадження процесів і систем, спрямованих на досягнення мети підприємства та зазначає такі складові процесу управління кадровим потенціалом: набір і відбір персоналу; компенсації та пільги; праця і трудові відносини; безпека праці та здоров'я працівників.
Mudor H., Tooksoon P.	процес, реалізації якого позитивно і значущо впливає на задоволеність працівників від роботи, своєю чергою, задоволення від роботи відіграє важливу роль в якості результатів праці.
Гришнова О. Гриньова В. та Писа-ревська Г.	процес, який включає в себе такі етапи як: кадрове планування; набір персоналу; відбір персоналу; профорієнтацію і адаптацію персоналу; навчання і розвиток персоналу; оцінку трудової діяльності персоналу; ротацию; мотивацію; просування по службі та управління діловою кар'єрою.
Гонтюк В.	багатогранне та складне поняття, необхідне для розкриття існуючих та потенційних можливостей працівників шляхом використання стратегічних і логічно-послідовних заходів для формування, нарощування та розвитку кадрового потенціалу; сукупність впливів, методів та процесів формування, використання, оцінювання і розвитку кадрового потенціалу, необхідних для досягнення ефективної діяльності підприємства [1].

Схематичне зображення системи управління кадровим потенціалом підприємства наведено сформовано нами – на рис. 1. Як бачимо з рисунку, на функціонування системи управління кадровим потенціалом підприємства здійснює вплив низка зовнішніх (не керованих) і внутрішніх (керованих) по відношенню до підприємства факторів.

Так, до основних зовнішніх факторів можна віднести попит на товарному ринку; державну політику зайнятості й регулювання трудових відносин; рівень науково-технічного прогресу; трудову політику інших країн; загальний рівень економічного розвитку країни; податкову політику держави; якість і доступність освіти та медичних послуг; рівень соціальної напруженості у суспільстві (зони комфорту); стан навколишнього природного середовища; демографічні фактори; трудову активність населення; кадрову політику конкурентів, рівень зайнятості, безробіття, освіти й життя населення, культурний рівень; стандарти державної безпеки тощо.

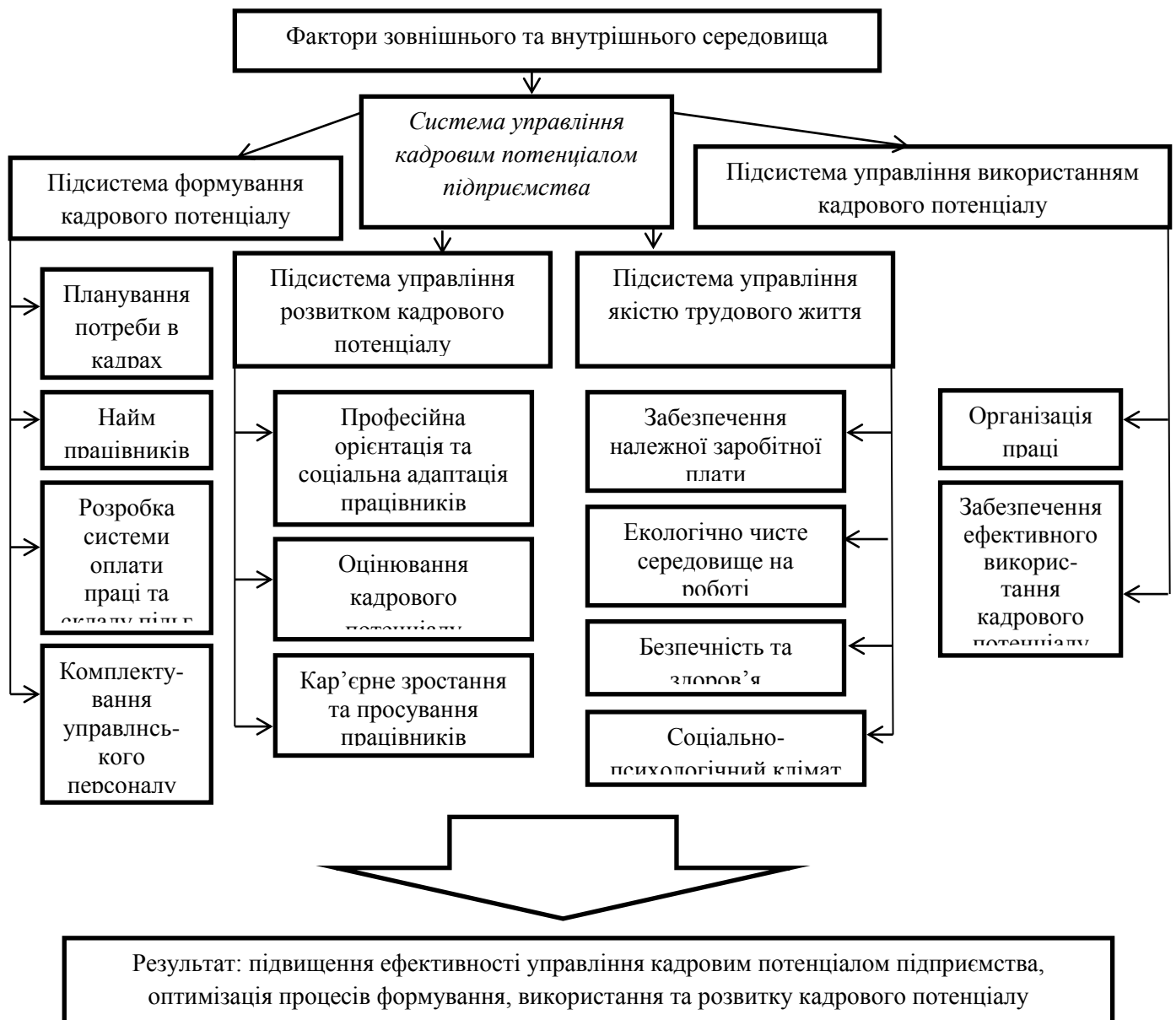


Рисунок 1 – Система управління кадровим потенціалом підприємства [складено на основі 3; 4]

В якості основних внутрішніх факторів можна виокремити цілі, стратегію та загальну ефективність функціонування підприємства; кількісний і якісний склад персоналу, розмір заробітної плати, систему преміювання, кадрову політику підприємства, клімат у колективі, особливості організації праці, спеціалізацію праці, організацію робочого місця, дотичність працівників до прийняття управлінських рішень, наявність і розвиток корпоративної культури, ефективність системи управління персоналом, професійно-кваліфікаційний рівень працівників; організаційну структуру управління підприємством; фінансово-економічні можливості підприємства; мотивованість і мотивацію персоналу тощо.

Отже, можна зробити висновок, що ефективна система управління кадровим потенціалом має забезпечувати формування необхідного рівня кадрового потенціалу на основі залучення висококваліфікованих фахівців і фахівчинь з метою забезпечення безперебійного функціонування підприємства, розвитку кадрового потенціалу у відповідності із задачами, що встановлені перед підприємством, управління якістю трудового життя з метою створення оптимальних для ефективної роботи кадрів умов, що виступає собою чинником для посилення мотивації працівників до високопродуктивної праці; управління використанням кадрового потенціалу, тобто раціоналізацію використання кожного окремого працівника підприємства.

Список використаних джерел

1. Гонтюк В. А. Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Вінниця, 2019. 212 с.
2. Незяць В. І. Шляхи формування кадрового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 1(40). С. 130-136
3. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
4. Балинська Н. Р., Сініцина О. Н., Кузнецова Н. В. Система управління кадровим потенціалом сучасної організації. *Питання управління*. 2016. № 6.

МАРІЯ БРАЦЬКА,
студентка групи УМП 601-з,
факультет управління персоналом, соціології та психології,
спеціальність менеджмент персоналу,
Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна
КАТЕРИНА СКІБСЬКА,
канд. екон. наук, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПІД ЧАС ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Інноваційні технології змінюють будову процесів добору та найму персоналу. Ці технології не тільки спрощують процес найму, але й допомагають організаціям ефективніше визначати найкращих кандидатів.

Штучний інтелект і машинне навчання зробили революцію у доборі персоналу, дозволивши приймати рішення на основі даних. Ці технології чудово справляються з обробкою та вилученням цінної інформації з величезних обсягів даних кандидатів, таких як резюме, заявки та результати оцінювання. За допомогою складних алгоритмів штучний інтелект може ідентифікувати закономірності та кореляції, які можуть бути неочевидними для рекрутерів. Наприклад, він може виявити конкретні ключові слова чи кваліфікацію, які відповідають опису посади, оцінити відповідний досвід кандидата та навіть передбачити його придатність для певної посади на основі історичних даних про прийом на роботу. Це не тільки прискорює початковий процес перевірки, але й забезпечує об'єктивну та послідовну оцінку кандидатів, що зрештою призводить до прийняття більш ефективних рішень щодо найму [1].

Відеоінтерв'ю та оцінювання стали ключовим інструментом сучасного добору персоналу. Ці платформи надають роботодавцям динамічні засоби оцінки кандидатів, окрім їхніх резюме та письмових заяв. За допомогою відео роботодавці можуть оцінити важливі навички, такі як спілкування, робота в

команді та здатність до адаптації в більш автентичному контексті. Крім того, відеоінтерв'ю дозволяє краще оцінити культурну відповідність, дозволяючи інтерв'юерам спостерігати за поведінкою кандидата.

Штучний інтелект може автоматизувати ряд завдань, пов'язаних з відбором персоналу, таких як аналіз резюме, перевірка кваліфікацій, оцінка навичок тощо. Платформи на основі штучного інтелекту можуть аналізувати вираз обличчя та тон голосу під час відеоінтерв'ю, щоб отримати цінну інформацію про емоційний інтелект, впевненість і риси особистості кандидата. Наприклад, штучний інтелект може виявляти ознаки нервозності, що може свідчити про брак впевненості або придатності для ролі під високим тиском. Ці відомості можуть допомогти рекрутерам прийняти більш обґрунтовані рішення щодо придатності кандидата для певної роботи, що призведе до кращих результатів найму та більш ефективного процесу найму.

Таким чином, інструменти штучного інтелекту можуть допомогти знизити рівень упередженості у процесі найму. Штучний інтелект мінімізує інформацію про кандидатів, видаляючи інформацію, що ідентифікує, і фокусуються тільки на кваліфікації навичках. З іншого боку, слід також відзначити, що штучний інтелект може забезпечити продуктивність та ефективність у процесі підбору персоналу, але з іншого боку, слід зазначити, що, хоч і штучний інтелект може забезпечити продуктивність та ефективність процесу найму, він повинен використовуватися з дотриманням етичних норм і в поєднанні з людською думкою, щоб забезпечити справедливість і уникнути упередженості. Так як штучний інтелект може містити у собі необ'єктивність, яка відображаються в даних, на яких він навчився [5].

Психологи спеціально для цього створюють процедури оцінки при підборі персоналу. Щоб рекрутинговий бот виконував свою роботу не гірше за людину, він повинен розуміти індивідуальні особливості також, як і людина. Іншими словами, штучний інтелект повинен мислити як психолог [4].

Гейміфікація – це динамічний підхід до добору персоналу, який використовує принципи ігрового дизайну для оцінки та ефективного залучення

кандидатів. Завдяки гейміфікованому оцінюванню та моделюванню роботодавці можуть отримати цінну інформацію про здатність кандидата вирішувати проблеми, креативність і здатність працювати під тиском. Ці інтерактивні тести ставлять кандидатів перед реальними сценаріями та викликами, дозволяючи їм продемонструвати свої навички більш захоплюючим способом, ніж традиційні оцінювання [3].

Включаючи такі ігрові елементи, як часові обмеження, системи підрахунку балів і механізми зворотного зв'язку, гейміфіковане оцінювання не лише оцінює технічні навички кандидата, але й його здатність адаптуватися, швидко вчитися та процвітати в динамічному середовищі. Крім того, гейміфікація оцінювання може зробити процес найму більш привабливим для кандидатів, покращуючи їхній загальний досвід і потенційно залучаючи найкращі таланти. Однак дуже важливо ретельно розробляти гейміфіковані оцінки, щоб переконатися, що вони справедливі, неупереджені та відповідають конкретним вимогам роботи, оскільки надмірна залежність від гейміфікації також може створити свій ряд проблем у відборі персоналу.

Чат-боти та віртуальні помічники – це інноваційні технології, які змінили початкові етапи процесу добору персоналу. Ці інструменти на основі штучного інтелекту можуть ефективно керувати взаємодією кандидатів, обробляючи звичайні запити, відповідаючи на поширені запитання про компанію чи вакансії та навіть допомагаючи в процесі подання заявки. Автоматизуючи ці завдання, чат-боти та віртуальні помічники звільняють дорогоцінний час для фахівців з персоналу, дозволяючи їм зосередитися на більш стратегічних і персоналізованих аспектах процесу найму [2].

Однією з суттєвих переваг використання чат-ботів і віртуальних помічників у доборі персоналу є їхня здатність провести повноцінну співбесіду з декількома кандидатами та виявити навички спілкування. Вони можуть задавати стандартні запитання та надавати узгоджену інформацію, зменшуючи можливість упередженості та гарантуючи, що кожен кандидат оцінюється за однаковими критеріями. Крім того, вони можуть призначати співбесіди,

збирати початкову інформацію та проводити попередні оцінки, спрощуючи процес найму та підвищуючи ефективність. Однак важливо знайти баланс між автоматизацією та людською взаємодією, оскільки певні аспекти найму, як-от оцінка культурної відповідності чи обговорення індивідуальних кар'єрних цілей, все одно можуть потребувати індивідуального підходу.

Ці інноваційні технології в сукупності сприяють більш ефективному та об'єктивному процесу добору персоналу, зрештою допомагаючи організаціям приймати кращі рішення щодо найму та забезпечуючи найкращі таланти на конкурентному ринку праці.

Список використаних джерел

1. Бей Г. В., Середа Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2. С. 93-101.

2. Використання штучного інтелекту при наборі та відборі кадрів. URL: <https://ts2.space/uk/використання-штучного-інтелекту-при/> (дата звернення: 10.10.2023).

3. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Нац. юрид. унів. ім. Яросл. Мудрого. Харків, 2019. 224 с.

4. Скібська К.О., Панасюк О., Рекрутинг як складова цифрової стратегії менеджменту персоналу. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2023/05/2023-316-1.pdf>

5. Скібська К.О. Використання інструментів штучного інтелекту в рекрутингу. Галицький економічний вісник. 2023. № 4. 119 с.

ВАЛЕНТИНА ГЕЛЬМАН,
докт. екон. наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
ДАНИЛО ПЛОТНИКОВ,
аспірант, Запорізький національний університет, Україна
ВІТАЛІЙ П'ЯТНИЦЬКИЙ,
студент бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОМПЕТЕНЦІЙ HR-МЕНЕДЖЕРА ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR ТЕХНОЛОГІЙ

Останні роки цифрові технології зачепили усі сфери нашого життя, це стосується і HR-технологій. На практичному рівні це означає не лише використання цифрових інструментів в організації, але й впровадження інноваційних бізнес-моделей і довгострокових корпоративних стратегій [2]. Автоматизація, штучний інтелект, хмарні технології та інші цифрові рішення змінюють підходи до найму, навчання, розвитку та мотивації співробітників. В свою чергу це вимагає від HR-менеджерів нових компетенцій, які мають на меті поліпшити продуктивність HR-відділу.

З початком пандемії COVID-19, ми частіше стикаємось з таким поняттям як «цифрове середовище». Це середовище є ключовим фактором трансформації робочої сили, так як багато завдань, які раніше виконувалися вручну, перенесені саме в нього. Змінилися принципи організації праці, оскільки сучасні інноваційні цифрові технології впроваджуються в традиційні трудові процеси. Постійно з'являються нові HR-технології, які дозволяють менеджерам підвищувати ефективність своєї праці.

Цифровізація управління персоналом є комплексним завданням з переведенням всіх бізнес-процесів документування та виконання найбільш трудомістких процедур на автоматизацію у цифрове середовище. Це важлива частина сучасного управління персоналом, яка використовує цифрові технології для ефективного управління людьми і процесами. Цифрова

трансформація управління персоналом включає перенесення процесів HR-менеджменту в технологічні системи. Але технологія – це не кінець трансформації, це те з чого варто розпочати [1].

Розглядаючи більш детально явище цифровізації можна виділити такі основні тенденції. Наприклад, зростання ролі аналітики та стратегії. Цифрові технології дозволяють HR-менеджерам збирати та аналізувати великі обсяги даних про співробітників, бізнес та ринок праці. Це дозволяє приймати більш обґрунтовані рішення, розробляти ефективні стратегії управління персоналом та прогнозувати кадрові потреби.

Відхід від ручного виконання адміністративних функцій, який дозволяє автоматизувати багато функцій HR-менеджера, звільняє час для більш важливих завдань, таких як стратегічне планування, розвиток бізнесу та створення сприятливого робочого середовища.

Щодо розуміння ролі соціальних мереж у процесі найму працівника, слід зазначити, що соціальні мережи є новим простором для пошуків нових працівників. Така соціальна мережа, як LinkedIn, наприклад, пропонує можливість побачити резюме працівника і його портрет без зайвих дій.

Зростання ролі комунікації та ефективного вирішення конфліктів, яке передбачує зміну способів взаємодії HR-менеджерів зі співробітниками, але не завжди ці зміни можуть проходити налагоджено. При цифровізації кількість комунікацій зменшується, але це не виключає можливість виникнення конфліктів.

Проаналізувавши тенденції HR-менеджменту, можна сформувати компетенції в умовах цифровізації. HR-менеджер повинен стратегічно мислити, бути здатним розробляти і впроваджувати HR-стратегії, засновані на даних, враховуючи вплив цифрових технологій на організацію. До цього можна віднести здатність аналізувати дані про співробітників, щоб виявляти закономірності і тенденції.

HR-менеджер повинен вміти ефективно спілкуватися зі співробітниками, керівниками та іншими зацікавленими сторонами. Також при цьому він може

мати навички лідера, тобто мати можливість мотивувати та надихати співробітників, а також створювати культуру інновацій.

Лідерські якості теж необхідні для мотивування та надихання співробітників, а також впровадження культури інновацій. В умовах цифровізації важливо, щоб співробітники були мотивовані та готові до змін.

Фахівці з управління персоналом повинні реагувати на зростаючу конкуренцію, викликану глобальною цифровою трансформацією та швидкою еволюцією технології управління персоналом. Майбутнім спеціалістам з управління персоналом знадобляться цифрові знання, навички та компетенції.

Для підтримки та розвитку рівня своїх компетенції, щоб залишатися ефективними у мінливих умовах, HR-менеджеру слід розглядати такі можливості:

- брати участь в освітніх програмах та курсах, присвячених цифровізації HR-технологій;
- ознайомлюватися з книгами та статтями про цифровізацію HR-технологій;
- спілкуватися з іншими HR-менеджерами, які працюють у сфері цифровізації;
- брати участь у конференціях та заходах, присвячених цифровізації HR-технологій.

У найближчі роки цифрові технології, швидше за все, будуть продовжувати відігравати все більш важливу роль у HR-менеджменті. Ось деякі перспективи розвитку цифровізації HR-технологій.

Широке застосування штучного інтелекту: штучний інтелект (ШІ) має значний потенціал для трансформації HR-менеджменту. ШІ може бути використаний для автоматизації багатьох завдань HR, а також для надання більш персоналізованого досвіду працівникам.

Розвиток хмарних технологій: хмарні технології дозволяють компаніям легко та швидко впроваджувати цифрові HR-рішення. Це робить цифровізацію HR більш доступною для компаній будь-якого розміру.

Зростання популярності мобільних додатків: мобільні додатки стають все більш популярними у сфері HR. Вони дозволяють працівникам та HR-менеджерам отримувати доступ до інформації та виконувати завдання в будь-який час і в будь-якому місці.

Аналіз даних та прогнозування: цифрові технології можуть допомогти компаніям зібрати та проаналізувати великі обсяги даних про працівників, щоб краще зрозуміти їхні потреби та поведінку. Це може бути використано для прогнозування майбутніх потреб у персоналі та розробки більш ефективних програм управління людськими ресурсами.

Цифровізація HR-технологій має потенціал для створення більш ефективних і продуктивних HR-підрозділів. Вона також може допомогти компаніям залучити та утримати найкращих працівників.

Завдяки інноваційним алгоритмам і аналізу даних, дані перетворюються на новий ресурс. Це нова валюта, яка закріплює ринкову позицію – найкращу потужність. У той же час цифрова ера дає можливість працівникам брати на себе свої наміри щодо особистого та професійного життя. Великі дані стають все більш поширеним поняттям, яке використовується в HR. Зрозуміло, що в майбутньому цей компонент, якщо він буде добре структурований і практичний, може принести додаткову цінність компанії, яка використовує цю інформацію в процесі найму. [4]

Розвиток цифрової перспективи в HR також тісно пов'язаний із мисленням лідерів, які можуть бути більш-менш відкритими до інновацій. Менеджери та кадровики несуть відповідальність за цифрову трансформацію. Важливо, щоб вони були оснащені високою здатністю до адаптації, допитливістю та бажанням постійно вдосконалювати свої цифрові навички.

Треба бути в курсі останніх тенденцій у сфері HR-технологій. Читати статті, відвідувати вебінари та тренінги, щоб дізнаватися про нові технології та їх можливості. Спробувати нові цифрові рішення. Не треба боятися експериментувати з новими технологіями, щоб прослідкувати, як вони можуть покращити вашу продуктивність.

Цифрова трансформація є основою успіху відділу кадрів. Оптимальне використання автоматизації може допомогти зробити час і ресурси компанії набагато ефективнішими. Організації, які інвестують у цифровізацію кадрів, заощаджують багато часу та фінансових ресурсів у довгостроковій перспективі завдяки спрощенню та вдосконаленню процесів. По суті, кадрові технології застосовуються для зменшення витрат, покращення традиційних процесів і досвіду співробітників. Усе це стає дедалі важливішим, оскільки компанії змагаються за залучення талантів [3].

Процес цифрової трансформації HR в Україні лише на початку свого шляху, небагато років тому лише невеликий відсоток людей використовував соціальні мережі для вербування, а зараз відсутність соціальних медіа в процесі найму немислима.

Цифрова трансформація в HR вже тут, і як би швидко ми не адаптувалися до нового, вона залежить лише від людини – чи є вона менеджером з персоналу чи кандидат. Навіть якщо зараз у вас тільки початковий етап роботи, ви повинні вжити певних дій, щоб розуміти та бути технічно підготовленим до використання всіх додатків, які включені у ринок і адаптуватися до тих, що з'являться в майбутньому процесів HR. Якщо ви не готові зараз, ще не пізно подивитися в майбутнє і почати готуватися [4].

Список використаних джерел

1. HR & Digital Transformation: How to Drive HR Change. Driven digital adoption platform Whatfix : *official site*. 2023. URL : <https://whatfix.com/blog/hr-digital-transformation/>

2. Zhang J., Chen Z. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*. 2023. URL : <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01214-y>

3. Deniza Cristian. Developing a digital perspective in HR. *Business Review*. 2023. URL : <https://business-review.eu/business/human-resources/developing-a-digital-perspective-in-hr-240292>

4. Cosmin Tataru. Human Resources in the Digital Age A Manager's Realities and Perspectives. *Review of International Comparative Management*. 2019. Volume 20, Issue 4. P. 473-480. URL: <https://www.rmci.ase.ro/ro/no20vol4/08.pdf>

ВАЛЕНТИНА ГЕЛЬМАН,
докт. екон. наук, доцент,
професор кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
ТАРАС СКІДАНОВ,
аспірант, Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІ ІНІЦІАТИВИ ТА ПРОЕКТИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УКРАЇНІ

Цифрова трансформація є ключовим фактором для сучасного суспільства та економіки. В європейських країнах Європейського Союзу (ЄС) ми спостерігаємо надзвичайно успішний розвиток цифрових технологій та їхній вплив на економіку. Це включає в себе високу доступність Інтернету, розвиток цифрових навичок, стимулювання інновацій та розвиток електронного урядування. Ці кращі практики служать прикладом для інших країн, включаючи Україну.

Створення у 2019 році Комітету з питань цифрової трансформації стало важливим кроком для країни в контексті розвитку цифрової економіки та суспільства, «до сфери відання якого віднесені питання формування законодавчих засад цифровізації та цифрового суспільства в Україні, роботи над законодавчими засадами адміністрування, функціонування і використання мережі Інтернет в Україні та роботи над Національною і державною програмами інформатизації, а також програмами ЄС «Єдиний цифровий ринок» (Digital Single Market, EU4Digital) й іншими програми цифрового співробітництва, питання електронно го урядування та публічних електронних послуг, смарт-інфраструктури (міста, громади), кібербезпеки та кіберзахисту тощо» [1]. Надважливим законодавчим актом КМУ у 2019 р., є Положення про Міністерство цифрової трансформації України, яким році було створено Міністерство цифрової трансформації України з метою забезпечення розвитку та координації сфери цифрової трансформації в Україні. Долучення України до Програми "Цифрова Європа" є важливим кроком для сприяння економічному

відновленню та цифровій трансформації країни. Програма «Цифрова Європа» є ініціативою Європейського Союзу (ЄС), спрямованою на розвиток і впровадження цифрових технологій та інфраструктури в Європі. Головною метою цієї програми є зміцнення цифрової економіки та розвиток єдиного цифрового ринку ЄС [2-5].

Україна активно працює над розвитком цифрової інфраструктури та забезпеченням доступу до інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для всього населення. Декілька ключових ініціатив та проектів включають:

- «Дія» – портал державних послуг: Ініціатива «Дія» спрямована на створення єдиного порталу державних послуг та місця, де громадяни та бізнес можуть взаємодіяти з державними органами онлайн. Цей проект спрощує процеси отримання документів, звернення до держави та забезпечує більшу прозорість у роботі влади.

- Розвиток мережі 4G і 5G: Україна активно розвиває мережі мобільного зв'язку 4G і планує впровадження технологій 5G. Це дозволить покращити доступ до Інтернету, включаючи в сільських районах.

- Електронні документи та електронний підпис: Україна розвиває систему електронних документів та електронного підпису, що спрощує взаємодію громадян та підприємств з урядовими органами та документообіг.

Система додаткової освіти грає велику роль у підготовці кваліфікованих спеціалістів для цифрової економіки. Розробка програм «цифрової грамотності», що орієнтовані на всі вікові групи населення, включаючи пільгові категорії осіб із обмеженими можливостями, реалізована через систему підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки, безперервного професійного розвитку, є важливим завданням в нашій країні. Це відповідає потребам сучасного світу, де цифрові навички стають все більш важливими для повсякденного життя, освіти та роботи.

Державна програма «Дія.Освіта» спрямована на розвиток цифрових навичок серед українців. Проект надає безкоштовні онлайн-курси з різних сфер, включаючи програмування, цифровий маркетинг та інші.

Україна запускає проект «Цифрова школа», який передбачає оснащення шкіл сучасними комп'ютерами, навчання вчителів використовувати ІКТ у навчальному процесі та розвиток цифрових навичок серед учнів.

Проект ProZorro впроваджує систему електронних закупівель для державних органів та підприємств. Ця система забезпечує більшу конкуренцію та прозорість у закупівельному процесі.

Україна впроваджує систему «Е-декларації», яка вимагає від державних службовців подавати декларації про свої доходи та майно онлайн для боротьби з корупцією.

Виклики, з якими стикається Україна у цифровій трансформації, включають:

- Кібербезпека: Зростання кіберзагроз та кібератак вимагає посилення захисту критичних інфраструктур та особистих даних.

- Доступність для всього населення: Важливо забезпечити доступ до цифрових послуг для всіх верств населення та в усіх регіонах країни.

- Бюджетні обмеження: Фінансування цифрових ініціатив та розвиток інфраструктури може бути обмеженим.

- Людський капітал: Необхідно забезпечити наявність спеціалістів з цифровими навичками для успішної реалізації проектів.

- Перспективи цифрової трансформації в Україні включають підвищення конкурентоспроможності, залучення інвестицій, поліпшення якості життя громадян та розвиток інноваційного бізнесу.

Виклики, з якими стикається країна, включають кіберзагрози, фінансові обмеження та необхідність підвищення рівня цифрової грамотності серед населення. Проте, Україна має можливість використовувати кращі практики ЄС для створення сприятливого середовища для розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та цифрової трансформації, незважаючи на складні виклики. Виправдано зауважити, що інформаційні технології (ІТ) відіграють важливу роль в сучасному світі, включаючи економіку, і надалі продовжують розвиватись і створювати нові робочі місця. І хоч повномасштабна війна

вплинула на всі сфери економіки. ІТ-галузь продовжує бути опорою України і в майбутньому може стати одним з головних драйверів розвитку[6].

Цифрова трансформація в Україні є важливим процесом, який впливає на всі сфери суспільства. Цифрові ініціативи та проекти спрямовані на поліпшення доступу до цифрових послуг, розвиток цифрових навичок та підвищення ефективності урядового управління. Незважаючи на виклики, Україна має можливість зростання та розвитку завдяки цифровій трансформації.

Список використаних джерел

1. Духовна О. Україна «в цифрі»: напрямки реформування. *Юридична газета онлайн*. 2019. № 45-46. С. 699-700. URL : <https://yur-gazeta.com/publications/practice/informaciyne-pravo-telekomunikaciyi/ukrayina-v-cifri-napryamki-reformuvannya.html>

2. Спільний проект «Цифрова адженда України – 2020». Концептуальні засади. Першочергові сфери, ініціативи, проекти цифровізації України до 2020 року. *Офіційний сайт Торгово-промислової палати України*. 2016. України. URL : <https://ucco.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>

3. Економічна стратегія України 2030. *Офіційний сайт Українського інституту майбутнього*. URL : <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html>

4. Національна економічна стратегія на період до 2030 року, затверджена Постановою КМЦ № 179 від 03.03.2021 р. *Офіційний портал Верховної Ради України. Законодавство*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text>

5. Україна долучилася до Програми «Цифрова Європа» до 2027 року. Офіційний сайт Міністерства цифрової трансформації України. 2023. URL : <https://thedigital.gov.ua/news/ukraina-doluchilasya-do-programi-tsfrova-evropa-shcho-tse-oznachae>

6. Федоров М. ІТ під час війни: виклики, досягнення, перспективи. Незалежне українське інформаційне агентство «Інтерфакс-Україна: офіційний сайт». 2022. URL: <https://interfax.com.ua/news/blog/881572.html>.

ОЛЬГА ГОНЧАР,
докт. екон. наук, професор кафедри маркетингу і торговельного
підприємництва Хмельницького національного університету
м. Хмельницький, Україна
АНДРІЙ БИТИЙ,
канд. екон. наук, доцент,
докторант Хмельницького національного університету
м. Хмельницький, Україна
АНТОН БЕРДИЧЕВСЬКИЙ,
викладач Вінницького торговельно-економічного інституту ДТЕУ,
аспірант Хмельницького національного університету
м. Вінниця, Україна

БРЕНДИНГ В УПРАВЛІННІ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ РЕАЛІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Асоціативне сприйняття сутності товару чи підприємницьких структур має вирішальне значення в прийнятті рішень клієнтами щодо покупки товарів чи укладанні бізнес-угод. Системний і цілеспрямований процес впливу на споживачів інструментами маркетингу з метою придбання товару чи послугу, повторення купівлі в майбутньому та створення прихильності до бренда називається брендингом. Правильно побудований бренд базується на зрозумілих людських цінностях, є близьким і зрозумілим кожному, що дозволяє досліджувати мотиви поведінки споживачів при ухваленні рішення щодо купівлі товарів, чи укладанні угод. За сучасних умов діджиталізації та розвитку ринку інтернет-продаж, багато українських підприємств, які розвивають свої інформаційні ресурси, уже мають досвід застосування ефективних інструментів експансії та брендування, що вже були успішно випробувані в західних країнах.

Створення й реалізація бренду є складним і багатогранним процесом, який вимагає уваги до деталей і системного підходу. Теоретико-методологічні засади цього процесу вивчаються як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями. Відомі праці Ж.-Н. Капферер, О.В. Кендюхова, Кумбер Ч.Р. Лейн, Дж.Т. Расел, А.Ф. Павленка, Дж.Р. Росітера, Дж.Рэнделл [1, 2, 3]. Зарубіжні автори та вчені внесли значний внесок у розвиток бренд-менеджменту як науки

і практики. Тим не менше, існують також нові підходи та тренди, які розглядають брендинг як стратегічний напрямок маркетингової політики, що підвищує результативність та забезпечує конкурентоспроможність формування і реалізації підприємницького потенціалу.

Реакцією на сучасні виклики, глобалізацію ринку, розвиток міжнародної торгівлі і, відповідно, насичення українського ринку імпортованими товарами, стає політика брендингу [4], що спрямована на формування тривалих та стійких стосунків із споживачами. Стандартом для успішних бізнес-структур є формування бренда (портфеля брендів) в якості джерела забезпечення результативності підприємницької діяльності та конкурентних переваг. Бренд є ключовим елементом для визначення унікальності підприємства та його продуктів на ринку. У сучасному бізнес-середовищі, де продукти можуть бути технічно схожими або навіть ідентичними, важливо мати ефективну стратегію брендингу для виділення та привертання уваги споживачів.

Інвестування в створення і управління брендом дозволяє підприємствам виділятися на ринку серед конкурентів, створювати сприятливий образ для формування довіри та лояльності, який споживачі мають про підприємство та його продукти, створювати унікальну ідентичність та визначати свої цінності, місію та стиль, забезпечувати консистентність, підвищувати цінність продукту, зокрема сильний бренд дозволяє підприємству установлювати вищі ціни за свої продукти через готовність споживачів платити за якість та ідентичність бренду. Враховуючи розвиток глобальних ринків та інтенсивність конкуренції, бренд стає невід'ємною частиною стратегії підприємства для забезпечення його успіху та стійкості на ринку [2]. Одним із найбільш рекомендованих способів підвищення конкурентоспроможності в сучасному управлінні підприємницькою діяльністю є брендинг. Світ споживання, де товари-конкуренти не занадто відмінні один від одного, виокремлює важливість брендингу, який дозволяє бізнес-структурі показати свою індивідуальність. Наявність сильного бренду забезпечує для підприємств низку переваг. Основні з них: [1, 3]: збільшення обсягів продажів і отримання додаткового прибутку

завдяки розвитку бренду як нематеріального активу; формування стійкої конкурентної переваги через унікальність та відрізненість продукту, які є будь-якому споживчому ринку; створення додаткової цінності продукту, що дозволяє підвищити привабливість продукту для споживача та збільшити лояльність до наступних покупок.

Проведені дослідження теоретико-методичних підходів до формування бренду дозволяють виділити рівні формування стратегії бренду: корпоративний, рівень стратегічних господарських підрозділів (бізнес-одиниць) та рівень товару чи послуги. Світовий досвід уможливує висновок, що застосування концепції брендингу сприяє формуванню у бізнес-структур ряду конкурентних переваг: створення бар'єрів виходу на ринок для нових конкурентів; полегшення підприємствам-власникам виведення на ринок нових продуктів; можливість продуктової та регіональної диверсифікації; лояльність покупців спонукає покупців до повторних покупок, є стратегічно важливим аспектом управління бізнесом, який може мати значний вплив на його фінансовий успіх і стійкість на ринку, вищі доходи акціонерам тощо.

Брендинг, який концентрується на формуванні довготривалих стосунків зі споживачами, стає відповіддю на сучасні ринкові виклики. Зосередження на довгострокових стосунках у брендингу підтримує ідею взаємодії та взаєморозуміння, що є інструментом реалізації підприємницьких спроможностей, забезпечення конкурентоспроможності, а впровадження технології брендингу є одним з найважливіших пріоритетів формування підприємницького потенціалу, що сприяє підвищенню результативності діяльності і забезпечує можливість розвитку.

Список використаних джерел:

1. Маркетинговий менеджмент: Підручник. Ф. Котлер, К. Л. Келлер, А. Ф. Павленко та ін. Київ : Видавництво «Хімджест», 2008. 720 с.
2. Івашова Н. В. Місце брендингу в сучасних маркетингових концепціях. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011. № 4, Т. II. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>

3. Павленко А. Ф., Решетнікова І. Л., Войчак А. В. Маркетинг. за наук. ред. д-ра екон. наук, проф., акад. АПН України А. Ф. Павленка; кер. авт. кол. д-р екон. наук, проф. І. Л. Решетнікова. Київ : КНЕУ, 2008. 600 с.

4. Боєнко О. Ю. Формування бачення сучасного глобального брендингу: концептуальний аспект. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3 (23). С. 125-133.

АНДРІЙ ЗУБАЧОВ,
магістр ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна
МАКСИМ БОНДАР,
магістр ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна
СЕРГІЙ ДАЛІЯ,
магістр ОП Управління персоналом і економіки праці, Запорізький
національний університет, Україна

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЛОЯЛЬНОСТІ КЛІЄНТІВ У СФЕРІ МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ

Гейміфікація лояльності клієнтів є актуальним і динамічно розвиваючимся підходом у сфері маркетингу та бізнесу. Цей метод базується на використанні ігрових механік та елементів для стимулювання та збільшення лояльності клієнтів до бренду чи продукту. Гейміфікація включає в себе різноманітні прийоми, які допомагають підвищити зацікавленість клієнтів та залучити їхню увагу.

Однією з ключових цілей гейміфікації є залучення уваги споживачів до продукту чи бренду. Це досягається шляхом створення інтерактивних ігор, конкурсів, тестів та інших форм ігрових взаємодій. Стимулюючи участь у таких заходах, компанії змушують клієнтів активно взаємодіяти з продуктом, досліджувати його можливості та вивчати інформацію про нього.

Однак важливо пам'ятати, що гейміфікація лояльності клієнтів не обмежується лише розвагами та забавами. Вона базується на психологічних принципах, що регулюють поведінку споживачів. Одним з таких принципів є бажання отримувати винагороду та визнання за свої дії. Гейміфікація надає можливість задовольнити це бажання, надаючи клієнтам можливість отримати бонуси, призи, статуси чи інші нагороди за активну участь та відданість бренду.

Однією з важливих переваг гейміфікації лояльності є її здатність до збільшення участі клієнтів у програмах лояльності та підвищення рівня їхнього задоволення від взаємодії з брендом. Дослідження показали, що компанії, які успішно використовують гейміфікацію, спостерігають зростання участі клієнтів на 30-40% та підвищення лояльності на 20-25% у порівнянні з компаніями, які не використовують цей підхід.

Важливо відзначити, що гейміфікація лояльності клієнтів може бути успішно використана в різних галузях, від роздрібної торгівлі до фінансових послуг та онлайн-платформ. Вона дозволяє підвищити відчуття власної важливості клієнтів та покращити їхні взаємини з брендом.

Гейміфікація в аптечному бізнесі може бути втілена через ряд стратегій та методів, які допомагають підвищити лояльність клієнтів і стимулювати продажі. Нижче описані потенційні стратегії та методи, з прикладами та пропонованими розрахунками ефективності.

Стратегії гейміфікації: бонусні бали та нагороди; ігрові турніри серед клієнтів; прогресивні рівні відданості; віртуальні місії та квести. Для ілюстрації, як можна використовувати таблиці для аналізу даних програми гейміфікації див.табл. 1.

Для створення таблиць із складними розрахунками і аналітикою зазвичай використовуються спеціалізовані програмні рішення та CRM-системи, які можуть автоматизувати процес збору та аналізу даних.

Таблиця 1 – Стратегії гейміфікації: результати аналізу даних

Клієнт ID	Рівень лояльності	Набрані бали	Виконані місії	Середній чек	Зростання продажів (%)	Участь у турнірах	Отримані винагороди
001	Експерт	1,250	5	350 грн	15%	Так	3
002	Посвячений	750	3	290 грн	10%	Ні	2
003	Новачок	300	1	150 грн	5%	Так	1

Розрахунок показників ефективності:

– Середній чек: Порівнюючи середній чек клієнтів, які беруть участь в програмі гейміфікації, з тими, які не беруть участь, можна визначити вплив гейміфікації на середній чек. Наприклад, якщо середній чек після участі у програмі зрос на 10%, це свідчить про ефективність гейміфікації.

– Зростання продажів: Порівнюючи зміни в продажах до та після впровадження гейміфікації, можна визначити її вплив на обсяги продажів. Наприклад, якщо обсяги продажів зросли на 15% протягом першого кварталу після впровадження гейміфікації, це є позитивним результатом.

– Активність клієнтів: Вимірюючи кількість виконаних місій, участь у турнірах та отримані винагороди, можна визначити, наскільки активні клієнти в програмі гейміфікації. Висока активність свідчить про їхню зацікавленість.

– Лояльність клієнтів: Проведення опитувань та аналіз відгуків клієнтів може допомогти визначити рівень їхньої лояльності після впровадження гейміфікації. Наприклад, якщо більше 70% клієнтів вважають програму гейміфікації важливою для їхньої лояльності, це є позитивним результатом.

– Витрати та вигоди: Розрахунок витрат на впровадження та управління програмою гейміфікації порівнюються з отриманими вигодами. Наприклад, якщо витрати на програму становлять 5% від збільшення обсягу продажів, то це може вважатися прийнятним витратами.

Результати аналізу дозволяють визначити ефективність гейміфікації лояльності клієнтів та зрозуміти, які аспекти програми можна оптимізувати для досягнення максимальних результатів. Більш того, за допомогою аналізу можна постійно вдосконалювати програму гейміфікації та адаптувати її до змінних потреб клієнтів і ринку.

Згідно з розглянутими стратегіями і методами гейміфікації лояльності клієнтів в аптечному бізнесі, можна зробити висновок, що цей підхід має значущий потенціал для підвищення лояльності клієнтів та стимулювання продажів. Використання ігрових елементів і структурованих систем нагород

дозволяє компаніям залучати увагу та активність клієнтів, збільшуючи при цьому відчуття задоволення та власної важливості.

Розглянуті стратегії, такі як бонусні бали, ігрові турніри, прогресивні рівні відданості та віртуальні місії, можуть бути успішно впроваджені в практиці аптечних мереж для покращення відносин з клієнтами та досягнення більших обсягів продажів.

Аналіз показників ефективності вказує на те, що гейміфікація може призвести до зростання середнього чеку, збільшення обсягів продажів, підвищення активності клієнтів та покращення їхньої лояльності. Враховуючи витрати та вигоди, програми гейміфікації можуть бути ефективним інструментом для досягнення бізнес-цілей.

Однак важливо пам'ятати, що ефективність гейміфікації залежить від правильного планування, відстеження результатів та постійного аналізу, а також від врахування індивідуальних потреб клієнтів та особливостей ринку. Успішна гейміфікація вимагає тісного співробітництва між маркетинговими, ІТ та продажними відділами компанії.

В цілому, гейміфікація лояльності клієнтів може сприяти покращенню взаємин з клієнтами, збільшенню їхнього інтересу до продукту та підвищенню лояльності. Вона дозволяє компаніям підтримувати конкурентоспроможність та реагувати на зміни у споживчих прагненнях.

Список використаних джерел

1. Квахненко К., Златова І. Гейміфікація як інструмент формування лояльних клієнтів та персоналу. *Маркетинг в Україні*. 2017. № 3. С. 32-38. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu_2017_3_8

2. Гейміфікація в бізнесі: як гра допомагає залучати клієнтів та множити прибуток. *Багатоканальна маркетингова платформа «SendPulse»: офіційний сайт*. 2022. URL: <https://sendpulse.ua/blog/gamification-for-business-and-sales>

НАТАЛІЯ ТЕРЕНТ'ЄВА,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна
ВАЛЕНТИНА ЛИСЕНКО,
студентка 1 курсу магістратури економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІ ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

В пошуках найкращих кандидатів для організації, компанії в усьому світі обертаються до цифрових інноваційних технологій, щоб зробити процес відбору більш швидким, ефективним та об'єктивним. Це означає, що відбір кандидатів став суттєвою складовою успішного управління талантами в сучасному бізнес-середовищі.

Сучасні компанії використовують автоматизовані системи відбору для аналізу резюме та інших даних кандидатів. Ці системи можуть швидко виділити найкращі кандидати, відповідні вимогам вакансії, і виключити несумісних кандидатів. Вони допомагають рекрутерам зосередитися на більш важливих завданнях, таких як співбесіди та оцінка навичок.

Штучний інтелект (ШІ) використовується для аналізу великих обсягів даних та прогнозування успішності кандидатів. Він може оцінити кандидатів на основі різноманітних факторів, включаючи резюме, інтерв'ю, рекомендації та попередній досвід. ШІ допомагає знизити людські помилки та зробити відбір більш об'єктивним.

Цифрові інструменти дозволяють проводити відеоінтерв'ю з кандидатами та аналізувати мовне спілкування. Такий аналіз може допомогти визначити не лише знання та навички кандидата, але й його комунікаційні здібності та вміння працювати в команді.

Цифрові інструменти дозволяють визначити ключові компетенції, необхідні для вакансії, і оцінити кандидатів на їхню відповідність. Це сприяє знаходженню кандидатів, які мають важливі навички для конкретної посади.

Цифрові інструменти полегшують співробітництво між рекрутерами, керівниками та іншими зацікавленими сторонами в процесі відбору. Вони можуть спільно працювати над оцінкою кандидатів та обговорювати рішення.

Цифрові інновації дозволяють підвищити швидкість відбору кандидатів та зменшити витрати на рекрутинг. Автоматизація процесів, аналіз даних та використання ШІ дозволяють зменшити час, необхідний для відбору та знизити витрати на рекрутингові послуги.

Інноваційні технології відбору кандидатів в організаціях – це новітні інструменти, які допомагають ефективно відбирати кандидатів на вільні посади, зменшуючи витрати на рекрутинг та підвищуючи якість кадрів [1]. Однак, такі технології потребують значних вкладень і часто використовуються в великих організаціях.

Однією з інноваційних технологій, яка використовується в організаціях для відбору кандидатів, є системи аналізу поведінки. Ці системи використовуються для аналізу поведінки кандидатів в реальному часі під час спілкування з рекрутерами або під час онлайн-інтерв'ю. Системи аналізу поведінки використовуються для визначення рівня емоційного інтелекту кандидатів, їхнього рівня впевненості та інших аспектів їхньої поведінки. Це дозволяє рекрутерам зрозуміти більше про кандидатів та їхню придатність для певної посади.

Ще одна інноваційна технологія, яка зараз дуже популярна в рекрутингу, – це використання штучного інтелекту. Штучний інтелект використовується для автоматизації багатьох процесів відбору кандидатів. Наприклад, штучний інтелект може бути використаний для автоматизації процесу перегляду резюме, виявлення ключових слів, які вказують на певний рівень досвіду чи навичок кандидата, а також для відбору кандидатів на основі аналізу їх профілю в соціальних мережах та інших джерелах. Також стали популярними онлайн-тести, які дозволяють визначити рівень знань та навичок кандидатів. Ці тести можуть бути спеціально розробленими для певної посади або ж використовувати загально-відомі тести, які вже є на ринку.

Однією з інноваційних технологій є автоматизований відбір резюме. Для цього використовують програми-аналізатори, які зчитують інформацію з резюме і відсіюють кандидатів, які не відповідають вимогам до посади. Такий підхід дозволяє зменшити час, який витрачається на перегляд резюме, і підвищити точність відбору кандидатів.

Також дедалі частіше використовуються інтерактивні відбіркові інструменти, які дозволяють кандидатам виконувати завдання в режимі онлайн [3]. Це можуть бути відео-інтерв'ю або тестування з використанням інтерактивних елементів. Такі інструменти дозволяють підвищити ефективність відбору кандидатів та зменшити витрати на організацію процесу співбесід.

Інноваційні технології відбору кандидатів також включають в себе використання штучного інтелекту та машинного навчання. Завдяки цьому можна аналізувати великі обсяги даних про кандидатів, що дозволяє зробити більш об'єктивний відбір та прогнозувати можливості кандидатів на успіх в організації. Наприклад, можна використовувати аналітичні інструменти для аналізу соціальних мереж кандидатів, щоб отримати більш повну картину про їхні навички та інтереси. Також можна використовувати аналіз мовлення для оцінки якості комунікації кандидата та його/її здатності спілкуватися з іншими працівниками.

Інноваційні технології відбору кандидатів також дозволяють підвищити якість кандидатів, які відбираються на посаду. Наприклад, деякі організації використовують сервіси відеоінтерв'ювання для відбору кандидатів. Такі інтерв'ювання дозволяють більш детально оцінити кандидатів та їхні навички.

Також інноваційні технології можуть допомогти покращити процес взаємодії з кандидатами. Одним з прикладів є використання чат-ботів для зв'язку з кандидатами. Чат-боти дозволяють забезпечити 24/7 підтримку та відповіді на запитання кандидатів. Це дозволяє зберегти час рекрутерів та покращити взаємодію з кандидатами.

Таким чином, інноваційні технології відбору кандидатів в організаціях можуть значно полегшити процес підбору кваліфікованих співробітників та

забезпечити вищу якість відбору. Вони дозволяють автоматизувати багато процесів та зменшити витрати часу та ресурсів на пошук та відбір кандидатів.

Важливо зазначити, що використання інноваційних технологій відбору кандидатів не повинно замінювати роботу рекрутерів та людей, які займаються відбором кандидатів. Технології повинні використовуватися як інструмент для поліпшення процесу відбору, а не як заміна людської експертизи. Крім того, важливо забезпечувати конфіденційність та безпеку даних кандидатів, які збираються під час відбору. Компанії повинні дотримуватися всіх правил та норм, щоб запобігти можливим проблемам з даними кандидатів[2]. Нарешті, важливо пам'ятати, що хоча інноваційні технології відбору кандидатів можуть полегшити процес відбору, вони не гарантують успіху в роботі. Важливо пам'ятати, що успіх організації залежить від команди працівників та їхнього колективного досвіду та знань.

Отже, інноваційні технології відбору кандидатів в організаціях можуть бути великим допоміжним інструментом для забезпечення вищої якості відбору та підбору кваліфікованих співробітників.

Список використаних джерел

1. Хитра О.В., Чаплій А.В. Особливості застосування рекрутингу в системі управління персоналом підприємства. *Класичний приватний університет*. 2019. № 4(15). С.230-238.
2. Цимбалюк С.О. Рекрутинг персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2019. 355 с
3. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022.Т. 6. №. 1. С. 92-110

ЮЛІЯ КАЛЮЖНА,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна
ІЛІЯ МАРЮХА,
студент 1 курсу магістратури економічного факультету
Запорізький національний університет, Україна

РОЗРОБКА МАРКЕТИНГОВОЇ ПРОГРАМИ: ЕТАПИ, ПРИНЦИПИ, DIGITAL-ІНСТРУМЕНТИ

Здобуття успіху на ринку вимагає від підприємств сучасних методів та інструментів для розробки та впровадження маркетингових програм. З цього погляду, цифрові інструменти розробки маркетингової програми відіграють ключову роль у досягненні успіху та впровадженні стратегій, спрямованих на залучення та утримання клієнтів, розвиток бренду та досягнення конкурентної переваги. Розглянуто деякі з найбільш значущих цифрових інструментів для розробки маркетингової програми.

Аналітика та веб-дослідження: Однією з ключових складових ефективної маркетингової програми є ретельний аналіз даних. Цифрові інструменти аналітики, такі як Google Analytics, дозволяють відстежувати поведінку користувачів на веб-сайті, отримувати звіти про трафік та конверсію, ідентифікувати слабкі місця воронки продажів і аналізувати результати рекламних кампаній.

Соціальні медіа та маркетинг: Соціальні медіа стали важливим каналом для взаємодії з клієнтами та побудови бренду. Платформи, такі як Facebook, Instagram, Twitter і LinkedIn, надають інструменти для створення та розповсюдження змісту, взаємодії з аудиторією та аналізу ефективності кампаній.

Email-маркетинг: Використання електронної пошти для зв'язку з клієнтами залишається одним із найпоширеніших інструментів у маркетингу. Автоматизовані системи, такі як MailChimp і HubSpot, допомагають створювати та відстежувати email-кампанії, персоналізувати листи та визначати їх вплив на конверсію.

SEO (пошукова оптимізація): З'явлення на перших сторінках результатів пошуку важливо для привернення органічного трафіку на сайт. Інструменти SEO, такі як Moz і SEMrush, допомагають визначити ключові слова, вдосконалити структуру веб-сайту та відстежувати рейтинги на пошукових системах.

Content Management System (CMS): CMS, такі як WordPress, дозволяють створювати, редагувати та оптимізувати вміст на веб-сайті без необхідності глибоких знань програмування. Це спрощує розробку та публікацію контенту, що привертає аудиторію.

Аналіз конкурентів: Інструменти для аналізу конкурентів, такі як Ahrefs і SpyFu, допомагають вивчати стратегії конкурентів, їх ключові слова та трафік. Це надає можливість вдосконалити власну маркетингову програму.

Автоматизація маркетингу: Системи автоматизації маркетингу, такі як HubSpot і Marketo, дозволяють автоматизувати завдання, такі як розсилка email, сегментація аудиторії та побудова лендінг-сторінок.

Ці інструменти допомагають розробити та впровадити ефективну маркетингову програму, яка максимізує досягнення цілей підприємства, залучає аудиторію та допомагає збільшити прибуток. Правильний вибір та використання цих інструментів може виявитися ключовим для конкурентоспроможності та успіху на ринку.

Маркетинг є однією з найважливіших складових сучасного бізнесу, оскільки він спрямований на задоволення потреб клієнтів та збільшення прибутку компанії. Розробка маркетингової програми є необхідним етапом в процесі розвитку будь-якого бізнесу. Ця програма визначає, як компанія буде просувати свій товар або послугу на ринку, які канали продажу використовувати та яким чином будуть залучатися нові клієнти.

Маркетингова програма – це комплекс заходів, що пов'язані з розробкою та реалізацією стратегії маркетингу для досягнення поставлених цілей організації [1]. На думку А. Середюка, В. Євсєнко маркетингова програма – це документ, що визначає комплекс заходів, спрямованих на досягнення

стратегічних цілей підприємства та формування сприятливого середовища на ринку, що дозволить забезпечити стійкий розвиток підприємства [2].

Перший етап розробки маркетингової програми – це аналіз ринку та конкурентів. Необхідно дослідити сегменти ринку, які підходять для продукту або послуги компанії та зрозуміти, як компанія може конкурувати з іншими гравцями на ринку. На цьому етапі необхідно також визначити місце компанії на ринку та визначити цільову аудиторію.

Другий етап – визначення маркетингових цілей. Необхідно визначити, який прибуток компанії необхідно отримати та встановити показники, за якими буде вимірюватися успішність маркетингової програми.

Третій етап – стратегія маркетингу. На цьому етапі визначається, яким чином компанія буде реалізовувати свої маркетингові цілі. Необхідно вирішити, як буде просуватися продукт або послуга на ринку, які канали продажу використовувати, яким чином будуть залучатися нові клієнти та як будуть зберігатися існуючі.

Четвертий етап – розробка маркетингових заходів. На цьому етапі визначаються конкретні заходи, які будуть використовуватися для просування продукту або послуги компанії на ринку. Це можуть бути рекламні кампанії, промо-акції, розсилки електронної пошти, робота зі спільнотами в соціальних мережах та інші.

Останній етап – контроль та аналіз. На цьому етапі компанія відстежує результати своїх маркетингових заходів та аналізує їх ефективність. Це дозволяє корегувати маркетингову програму та внести зміни, які можуть підвищити її ефективність.

Принципи розробки маркетингової програми включають орієнтацію на потреби та побажання клієнтів, вивчення ринку та конкурентів, інновації, координацію з іншими функціональними областями та контроль та коригування.

Успішна розробка маркетингової програми допоможе підприємству ефективно працювати на ринку та збільшувати свою прибутковість. Для

досягнення цього необхідно планувати та розробляти маркетингову програму з урахуванням основних етапів та принципів, а також вчасно коригувати її в разі необхідності.

Розробка маркетингової програми для підприємства повинна базуватись на етичних принципах, які забезпечують дотримання правил ділової етики та моральних норм в сфері маркетингу.

Основні етичні принципи, які мають дотримуватись при розробці маркетингової програми, включають:

1. Шанобливе ставлення до споживачів. Компанія повинна дотримуватись принципу «клієнт завжди правий» та забезпечувати якісні продукти і послуги, відповідно до очікувань споживачів.

2. Необхідність прозорості та відкритості в комунікації зі споживачами. Компанія повинна надавати достовірну інформацію про свої продукти та послуги, не знижати їх якість та властивості, не вводити споживачів в оману.

3. Відповідальність перед співробітниками та партнерами. Компанія повинна дотримуватись принципу взаємовигідного співробітництва зі своїми партнерами, дотримуватись умов договорів та не шкодити інтересам своїх співробітників.

4. Етичне використання маркетингових методів. Компанія повинна дотримуватись етичних принципів в рекламній діяльності, не використовувати образливу або нав'язливу рекламу, не вводити споживачів в оману, не порушувати права конкурентів.

Таким чином, розробка маркетингової програми є важливим етапом в розвитку будь-якого бізнесу. Необхідно досліджувати ринок та конкурентів, визначати маркетингові цілі та стратегію, розробляти маркетингові заходи та контролювати їх ефективність. Від правильної розробки та впровадження маркетингової програми залежить успішність бізнесу та його конкурентоспроможність на ринку. Врахування етичних принципів розробки маркетингової програми дозволяє підприємству створювати довіру та лояльність серед споживачів, партнерів та співробітників.

Список використаних джерел

1. Деркач Д. Ратушняк М. Основи маркетингу. Київ: Навчальний світ, 2020. 384 с.
2. Середюк, А. Євсеєнко В. Маркетинговий менеджмент. Київ: КНЕУ, 2019. 352 с.

ІВАН КОЛОБЕРДЯНКО,
аспірант
ВІКТОРІЯ МАЛТИЗ,
канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR-ФУНКЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Діяльність HR-фахівця сьогодні дедалі активніше переміщується в хмари та цифрову площину. Це підвищує швидкість роботи фахівців, а в підсумку, їхню ефективність.

Використання додатків та аналітики на основі штучного інтелекту покращує HR-процеси, зокрема рекрутинг. Одним із прикладів є чат зі штучним інтелектом. Штучний інтелект, разом з машинним навчанням і обробкою природної мови, також впроваджується в інші HR-рішення, такі як співбесіди, рекрутинг і програми створені з метою допомоги працівникам [1].

Дослідження показали, що ще одним напрямком роботи, де активність рекрутерів дедалі помітніша, є соціальні мережі, які надають величезні обсяги даних про претендентів. Під час пошуку, підбору та найму управлінців і топ-менеджерів самі компанії – роботодавці – понад 60%, також і кадрові провайдери все більше використовують соцмережі. Вони дають можливість проаналізувати кандидата на посаду в різних ракурсах, а кандидату дають змогу включити до свого профайлу рекомендації, демонстрацію своєї

діяльності, огляд результатів роботи, довести фаховитість через контент та представити додаткову інформацію, яку не завжди можна відобразити резюме. Дедалі більшої популярності набувають онлайн-інструменти оцінювання кандидатів. Все більше послуг, в тому числі і рекрутингових, перейшли в цифровий режим, що економить часові ресурси компанії і дає змогу встановити фільтри, додавши параметри, необхідні для тієї чи іншої позиції.

В загальному цифровізація має значну ефективність, та здатність об'єктивно вирішувати потенційні кадрові проблеми, наприклад: уникати упередженості, нерівності у призначенні винагород, цілодобове обслуговування співробітників через віртуальні агенції тощо. Відтак, штучний інтелект має стати одним із найкращих способів зв'язати HR з усією організацією та зрозуміти потреби кожного відділу [2].

Інструменти штучного інтелекту ідеально підходять для використання в HR-сфері, оскільки містять «розумні» алгоритми, здатні збирати, аналізувати та систематизувати великі дані, впливають на складність виконання функцій управління персоналом, у деяких випадках можуть замінити менеджерів з персоналу або автоматизувати частину функціональних обов'язків, технічних завдань, точно прогнозувати розвиток кадрових ситуацій. Загалом можна виділити HR-процеси, в які пропонується включити штучний інтелект: сортування резюме відповідно до потреб роботодавця, автоматичні відповіді на найпоширеніші запитання шукачів.

Найпоширеніші приклади автоматизованих систем в HR – це облік робочого часу, бази даних, бази ключових знань, статистика, автоматизація записів про навчання, плани особистого розвитку та постановка завдань. Все більше компаній використовують ці системи, в яких автоматизовано процеси комунікацій, навчання та оцінювання персоналу, а також, потрібно враховувати, що перевагою є економія часу за рахунок значної кількості інформації, що обробляється програмою, а не фахівцем. Це дає можливість прискорити роботу фахівця, приймати правильні рішення і, крім того, заощаджувати значну частину фізичних ресурсів компанії. Все, що потрібно

сучасним HR – менеджерам, використовувати цифрові програми для збору та аналізу великих обсягів інформації про своїх співробітників та робити це ефективно і швидко. В цифровізації HR-сфери найчастіше використовуються методи представлені на рис. 1.



Рис. 1. Методи цифровізації HR-сфери

Примітка: згруповано авторами на основі [2; 4]

Сьогодні понад 70% компаній автоматизували таку частину HR-функції, як кадрове адміністрування, більш ніж 50% автоматизували оренду, 46% – розрахунок компенсацій, 30% – навчання персоналу. Однак тільки 30% HR – директорів задоволені результатом [3].

Отже, в період активної цифровізації сучасний HR – менеджер має не просто бути частиною колективу та виконувати виключно функціональні обов’язки пов’язані з управлінням, сучасний керівник має враховувати цінність від цифровізації та впровадувати сучасні інструменти, які формуватимуть позитивний вплив на операційну діяльність. Завдяки діджиталізації HR-фахівці можуть працювати швидко та ефективно, заощаджувати кошти, що дозволить приділяти більше часу та можливостей для комунікацій з персоналом, їх розвитку тощо.

Список використаних джерел

1. Кравчук О. І., Варіс І. О., Заривних К.В. Цифрові технології

менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 26.

2. Nunn J. Where AI Is Heading In 2021 For HR Departments. *Forbes Technology Council*. 2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2021/01/19/where-ai-is-heading-in-2021-for-hr-departments/?sh=5e35547b2c0f> (accessed 5.10.2023).

3. Гринько Т. В., Гвініашвілі, Т. З., Шинкаренко, А. В. Особливості формування механізму мотивації та стимулювання персоналу підприємницьких структур. *Економічний простір*. 2021. №174. С. 63-68. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-62811> (дата звернення 5.10.2023)

4. Могильна, Л., Орехова А., Хромушина Л. Використання інноваційних іт технологій для HR-менеджменту. *Економіка та суспільство*, 2022. № (44).

НАДІЯ КОНОВАЛОВА,
провідний фахівець відділу
зовнішньоекономічної діяльності,
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

ПЕРЕХІД ДО ПРАВИЛ SOCIETY 5.0 В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЄС

Зародження та перехід від Індустрії 4.0 до Індустрії 5.0 відбувався поступово, але достатньо швидко від 2011 року і навіть відкрили нові «не індустріальні» напрями: «Технології перейшли на рівень соціокультурної сфери, тобто вийшли за межі товару та стали частиною ноосфери... Технологічні рішення спрямовуються на соціокультурну сферу та виходять на рівень ноосфери. Людство вбачає основою розвитку не технології, а підвищення рівнів якості та безпеки життя» [1, с. 32-35].

А ще раніше лауреати премії Джона П. Макналті, що відзначає дух інновацій та досконалості лідерів приватного сектору, які використовують

підприємництво для вирішення важливих глобальних соціальних проблем, зазначили: «Починаємо спостерігати еволюцію капіталізму від погляду 20-го століття, згідно з яким метою бізнесу є максимізація цінності для акціонерів, до спільної точки зору, що мета бізнесу полягає в максимізації цінності для суспільства». [2] Автори розглядають роль бізнесу в Society5.0 і підкреслюють важливість збалансованого розвитку для підприємницьких структур. Водночас зазначають, що така еволюція вимагає культурного зсуву.

Ще один колектив дослідників [3] вважає, що при переході від Індустрії 4.0 до Індустрії 5.0 та в результаті її впливу на сталий розвиток проявляються такі фактори як Уряд 5.0 або Корпоративне управління 5.0.

Отже можна стверджувати, при Society 5.0 передбачається, що всі громадяни беруть активну участь, впроваджуючи цифрові технології в різноманітні системи та прискорюючи їх впровадження. Тому пропонується розглядати концепцію Society 5.0 як потенціал впровадження індивідуально-технологічних відносин для сприянні підвищенню якості життя населення та якості життя всього суспільства як результат сталого розвитку.

Це підкреслює важливість збалансованого розвитку для підприємницьких структур у цьому новому суспільстві. Тому правило «Зміщення уваги підприємницьких структур з отримання прибутку на збалансований розвиток» є важливим компонентом концепції Society 5.0, що й зазначено в таких документах як висновки Єврокомісії «щодо COVID-19, Єдиного ринку, промислової політики, цифрових технологій та зовнішніх зв'язків», «Стратегії ЄС з кібербезпеки на період цифрового десятиліття»,. Формування цифрового майбутнього Європи», «Цифровий компас» тощо [5-8]. Зокрема, серед правил визначені такі:

- справедливість – технології повинні бути доступні для всіх людей, незалежно від їхнього соціального статусу, освіти чи місця проживання;
- прозорість – технології повинні бути прозорими та зрозумілими для всіх, люди повинні знати, як працюють ці технології та як вони впливають на їх життя;

- безпечність – технології повинні бути безпечними для людей і довкілля;
- екологічність – технології повинні бути екологічно чистими та сприяти захисту довкілля;
- співучасть – люди повинні брати участь у розробці та впровадженні цих технологій.

Для обговорення викликів та можливостей для України в контексті переходу до Society 5.0 пропонується взяти за основу принцип збалансованого розвитку, що передбачає врахування соціальних, економічних та екологічних аспектів. Адже Україна має значний потенціал для розвитку в цьому напрямку, зокрема завдяки своїй потужній ІТ-індустрії та висококваліфікованим кадрам при поєднанні з високою соціальною співучастю населення процесам публічного управління та взаємодії при здійсненні корпоративних відносин.

Оскільки відповідальна організація – це така, що визнає наявність соціальних і екологічних наслідків своєї діяльності, та яка прагне максимізувати свою позитивну соціальну та екологічну цінність. Тому бізнес-моделювання в межах концепції Society 5.0 повинно переорієнтуватися на створення сталої цінності для всіх зацікавлених сторін, а не лише на максимізацію прибутку. І в даному випадку постає питання підготовки відповідних кадрів, зокрема, системою вищої освіти. В її основу пропонується покласти такі принципи:

- сталий розвиток (вже активно впроваджується багатьма університетами України), що навчає студентів важливості захисту довкілля та створення більш справедливого та рівноправного світу;
 - студентоцентричність (вже активно впроваджується багатьма університетами України), тобто орієнтація на людину, зосередження на потребах та інтересах окремої особи, що надає можливість розвинути власні унікальні таланти та здібності, а також знайти власний шлях у житті;
 - інноваційність (вже впроваджується деякими університетами України)
- освіта з використанням нових технологій та підходів до навчання, що

заохочує здобувачів творчо мислити та вирішувати проблеми по-новому;

– співучасть – це спільна робота, що вчить здобувачів працювати разом для досягнення спільних цілей та шукати вирішення завдань, що постають перед реальним бізнесом. Це допомагає студентам розвинути навички, необхідні для досягнення успіху в глобальній економіці.

В результаті постає питання подальшого дослідження інноваційної привабливості як закладів вищої освіти, так і їх об'єднань з бізнес-організаціями для реалізації зазначених принципів на шляху досягнення цілей сталого розвитку та налагодження ефективного цифрового партнерства в межах всієї Європи та й за її межами.

Список використаних джерел

1. Войтко С. В., Скоробогатова Н. Є., Коновалова Н. С. Еволюційні передумови розвитку Smart City на засадах Society 5.0. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. Київ, 2023. № 26. С. 31-36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-5651.26.2023.5>

2. Лендіс Р. Співзасновники B Lab отримали премію Джона П. Макналті 2015 року. Офіційний сайт Інституту Аспена. URL: <https://www.aspeninstitute.org/blog-posts/b-lab-co-founders-win-2015-mcnulty-prize/>

3. Ghobakhloo M, Iranmanesh M., Mubarak M. F., Mubarik M., Rejeb A., Nilashi M. Identifying industry 5.0 contributions to sustainable development: A strategy roadmap for delivering sustainability values. *Sustainable Production and Consumption*. Volume 33, 2022, Pages 716-737, <https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.08.003>.

4. Carayannis E. G., Morawska-Jancelewicz J. (2022). The Futures of Europe: Society 5.0 and Industry 5.0 as Driving Forces of Future Universities. *J Knowl Econ* 13, 3445-3471. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00854-2>

5. European Council conclusions, 1-2 October 2020 – Consilium – Офіційний сайт Європейського союзу. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/10/02/european-council-conclusions-1-2-october-2020/>

6. Стратегія ЄС з кібербезпеки на період цифрового десятиліття | Формування цифрового майбутнього Європи (europa.eu) – Офіційний сайт Європейського союзу. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/eus-cybersecurity-strategy-digital-decade-0>

7. Формування цифрового майбутнього Європи – Офіційний сайт Європейської комісії. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/shaping-europes-digital-future_en#documents

8. Цифрове десятиліття Європи: Єврокомісія встановлює курс на цифрову Європу до 2030 року – Офіційний сайт Європейської комісії. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_983

ЛЕСЯ КОРОЛЬЧУК,
канд. екон. наук, доцент кафедри
міжнародних економічних відносин,
Луцький національний технічний університет, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

З розвитком новітніх технологій та можливістю інтеграції штучного інтелекту в усі сфери суспільного життя розвинуті країни стають на шлях впевненої цифровізації їх національних економік. ЄС є беззаперечним лідером у цих процесах, як один з найкращих взірців інноваційної економіки. Інституційні основи цифрових трансформацій у ЄС були започатковані в 2010 році у Стратегії розвитку ЄС «Європа 2020» та у Цифровому порядку денному для Європи. Процес подальшої цифровізації європейського господарського сектору супроводжується рядом стратегічних документів. У Європейській декларації про цифрові права та принципи цифрового десятиліття визначено основні принципи цифровізації [1; 2]:

1. Поставити людей та їхні права в центр цифрової трансформації. Підписанти декларації зобов'язуються забезпечити користь для кожного громадянина від цифрової трансформації, покращити таким чином життя всіх людей, які проживають в ЄС, вживаючи заходи для забезпечення дотримання прав та основних свобод людини як онлайн, так і офлайн.

2. Підтримка солідарності та інклюзії. Декларація гарантує права в низці ключових сфер для усіх категорій населення без винятку, цифрова трансформація нікого не залишить поза увагою: людей похилого віку, людей, які живуть у сільській місцевості, людей з інвалідністю, а також маргіналізованих, вразливих або безправних людей і тих, хто діє від їхнього імені.

3. Забезпечення свободи вибору в Інтернеті. Кожна людина повинна мати можливість робити власний, усвідомлений вибір в Інтернеті. Декларація має намір просувати орієнтовані на людину, надійні та етичні системи штучного інтелекту, які використовуються відповідно до цінностей ЄС.

4. Сприяння участі в цифровому публічному просторі. Кожен громадянин повинен мати доступ до надійного, різноманітного та багатомовного онлайн-середовища, яке захищає людей від дезінформації, маніпулювання інформацією та інших форм шкідливого контенту. Це розширює можливості для публічних дебатів та участі в демократії.

5. Підвищення безпеки, захищеності та розширення прав і можливостей людей. Цифрові принципи зобов'язують захищати інтереси людей, бізнесу та державних служб від кіберзлочинності та протистояти тим, хто намагається підірвати безпеку та цілісність онлайн-середовища.

6. Сприяння сталому розвитку цифрового майбутнього. Цифрова та екологічна трансформація тісно пов'язані між собою. Цифрові продукти та послуги повинні розроблятися, вироблятися та утилізуватися таким чином, щоб зменшити їхній вплив на навколишнє середовище та суспільство, а також сприяти інтеграції екоінновацій у суспільне життя.

Щирока інформаційна кампанія задля обізнаності громадян ЄС про переваги цифрової трансформації економіки дає можливість виробити у них стійке позитивне ставлення до цього процесу, а отже підтримку та сприяння. На їх думку, прогресивне суспільство має запит на його цифровізацію.

Україна, прагнучи вступити до ЄС та доєднатися до демократичної прогресивної спільноти, також стала на шлях діджиталізації економіки. Російсько-українська війна засвідчила значну роль цифровізації економіки для забезпечення стійкості та гнучкості нашої держави в часи війни. Пріоритетом номер один української політики діджиталізації є формування єдиного цифрового ринку з ЄС та конвергенція цифрових стандартів, що б сприяло євроінтеграції України та підсилювало її позиції у протистоянні викликам війни.

Серед стратегічних документів, які регламентують процеси цифрової трансформації економіки у нашій державі слід відмітити: Концепція розвитку цифрових компетентностей; План заходів на 2023 рік щодо переведення публічних послуг в електронну форму. Крім того, Україна є учасником численних проектів та програм ЄС по діджиталізації: EGOV4UKRAINE, EU4DigitalUA, «Підтримка ЄС у зміцненні кібербезпеки України» із загальним бюджетом 41 мільйон євро [3]. Також ЄС запускає проект «Цифрова трансформація для України» (DT4UA) на 17,4 млн євро., з метою сприяння у запровадженні доступних, безпечних та ефективних держпослуг у відповідь на виклики війни [3].

Співпраця України та ЄС у сфері цифровізації є дуже обнадійливою з точки зору, перш за все, під'єднання української магістралі до мереживних шлюзів глобального характеру та нарощення національними компаніями цифрового потенціалу, їх цифрової модернізації, а отже підвищення їх конкурентоспроможності на міжнародних ринках та стійкості в післявоєнний період.

Список використаних джерел:

1. European Digital Rights and Principles. Shaping Europe's digital future. European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-principles>.

2. European Declaration on Digital Rights and Principles. Shaping Europe's digital future. European Commission. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

3. Павлиш О. ЄС виділяє понад 17 мільйонів євро на цифровізацію України ЄС виділяє понад 17 мільйонів євро на цифровізацію України. Економічна правда. 20 лютого, 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2023/02/20/697229/>

ДМИТРО КРАМСЬКОЙ,
канд. екон. наук, доцент
РОМАН ПОБЕРЕЖНИЙ,
канд. екон. наук, доцент
ПЕТРО ПЕРЕРВА,
доктор екон. наук, професор
Національний технічний університет «ХПІ», Україна

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Проведені нами дослідження свідчать про те, що цифровізація не є гендерно нейтральною. Щоб повністю розкрити потенціал цифровізації, необхідно враховувати її гендерні аспекти. Відсутність розуміння й усунення диференційованого впливу технологій на жінок і чоловіків може збільшити гендерний цифровий розрив. Гендерна рівність у цифровій сфері набуває все більшого значення в цифровій економіці та системах управління, прискореній кризою COVID-19 [1-10].

Гендерні проблеми цифровізації проявляються в тому, що соціальні і гендерні норми, і гендерні стереотипи, що глибоко вкоренилися, не дозволяють жінкам і дівчаткам використовувати численні можливості, пропонувані цифровими технологіями, для особистісного та професійного зростання. Гендерне насильство, зумовлене технологіями, є прогресуючим феноменом, що посилюється широким використанням соціальних мереж та цифрових

платформ, а також ставить під удар жінок у політиці, громадянському суспільстві та правах людини. Жінок, як і раніше, мало серед осіб, які приймають рішення у сфері цифровізації.

Результати проведених досліджень свідчать про те, що результати виміру цифрових навичок показують, що зберігається значний гендерний розрив у спеціалізованих цифрових навичках, хоча розрив скорочується в навичках користувачів Інтернету [4, 7]. Лише 19% фахівців з інформаційною освітою і близько третини випускників природничих, технологічних, інженерних та математичних спеціальностей є жінками. І в цьому напрямку складно очікувати певний прогрес, оскільки ці показники стабільні протягом останніх кількох років [1-3].

Гендерний розрив менш виражений щодо базових навичок (54% жінок проти 58% чоловіків у середньому по ЄС) та трохи вищий для базових цифрових навичок (29% жінок проти 33% чоловіків), як це видно з даних представлених в табл.1.

Таблиця 1 – Громадяни країн Євросоюзу, які мають базові або вище базових цифрові навички

Країна	Відсоток від загальної кількості у віці 16-74 роки	
	Чоловіки	Жінки
1	2	3
В цілому по ЄС	58	54
Нідерланди	84	76
Фінляндія	85	88
Швеція	74	71
Німеччина	73	67
Данія	72	68
Австрія	70	61
Люксембург	68	61
Бельгія	63	57
Чехія	62	62
Естонія	62	61
Іспанія	59	56

1	2	3
Франція	58	56
Хорватія	57	50
Мальта	57	56
Литва	56	56
Словенія	55	56
Ірландія	54	55
Португалія	54	48
Словакія	54	54
Греція	52	49
Угорщина	52	46
Польша	46	42
Італія	45	38
Кіпр	43	47
Латвія	40	46
Румунія	33	28
Болгарія	28	30

Примітка: побудовано за даними [1]

Автоматизація виробництва дозволяє зрівняти можливості чоловіків та жінок, оптимізувати виробничу діяльність, знизити витрати та ризики для людей під час роботи з високими навантаженнями. Промислові роботи широко використовуються в різних галузях, таких як виробництво полімерів, хімічних речовин, електроніки, їжі та напоїв, та загальна кількість промислових робіт продовжує зростати. Нові форми зайнятості розглядаються з правового погляду, а умови працевлаштування змінюються. Проте поняття «нові форми зайнятості» можуть мати різний методологічний зміст, оскільки ступінь новизни може відрізнятися різних країн. Європейський фонд покращення умов життя та праці виділив дев'ять нових форм зайнятості [1, 6]: спільне використання праці, що призводить до об'єднання компаній, поділ робочих місць з наймом великої кількості працівників з неповною зайнятістю, зайнятість на основі ваучера, інтерім-менеджмент (залучення вузькоспеціалізованих працівників на короткий термін), випадкову зайнятість, мобільну роботу на основі інформаційно-комп'ютерних технологій, зайнятість на цифровій платформі, зайнятість на основі портфоліо (самозайняті та фрілансери) через трудові кооперативи та коворкінги.

Чоловіки, що працюють, на протязі робочого дня проводять на роботі на 40 хвилин більше, ніж працюючі жінки. У той же час жінки витрачають на домашні справи на 1 годину 44 хвилини на день більше, ніж чоловіки. У середньому за тиждень жінки мають на 51 хвилину менше вільного часу, ніж чоловіки, у будній день – на 37 хвилин, а у вихідний – на 1 годину 24 хвилини [1, 4, 7]. Серед жінок рівень зайнятості нижчий, ніж у чоловіків: 63,8% проти 71,4%. Варто зауважити, що в період активної цифровізації (COVID-19) та можливості працювати дистанційно рівень зайнятості чоловіків зріс на 1,4%, а рівень зайнятості жінок упав на 0,6% [1, 5, 9].

На основі отриманої інформації, можна зробити висновок, що процес цифровізації продовжується та активно розвивається. Проте статистика середньої заробітної плати, часу та рівня зайнятості демонструють, що новими формами зайнятості скористалися лише чоловіки, що призвело до більшої гендерної нерівності.

Зусилля, спрямовані на вирішення проблем діджиталізації, що стоять перед жінками, можуть підкріплюватись заходами політики, які реалізує держава. Завдяки якнайшвидшому здійсненню реформ у сфері регулювання (включаючи зниження податків та мит, що діють щодо конкретних секторів) мобільні послуги можуть стати доступнішими для кінцевих користувачів, особливо жінок, які становлять більшість серед осіб, не підключених до відповідних мереж. У країнах, де є фонди універсального обслуговування, слід спільно з представниками галузі проаналізувати можливості таких фондів щодо підвищення фінансової доступності послуг мобільної телефонії та мобільного інтернету для жінок. Там, де це виправдано, може йтися про реалізацію проектів, покликаних розширити використання цих послуг жінками.

Відмінності у використанні мобільних та цифрових технологій між чоловіками та жінками не зникнуть самі собою. Тут потрібна співпраця та координація зусиль. Глибинні причини «гендерного розриву» у сфері мобільних технологій складні, різноманітні та взаємопов'язані, і якась одна окремо взята організація усунути їх не в змозі.

Список використаних джерел

1. EUROSTAT. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
2. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобелев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р.* [Ч. 1]. Полтава: ПДАА, 2021. С.364-366. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>
3. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н. П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ»: збірник наукових праць*: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>
4. Болюх І., Кобелева Т., Перерва П. Стратегічний маркетинг: концептуальні основи використання. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 березня 2023 р.* Львів, 2023. Ч.2. С. 50-52. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66196>
5. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*, 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>
6. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство*: кол. монографія / ред. І.М.Посохов [та ін.]. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. С. 218-237. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>
7. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень

конкурентоспроможності. *Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

8. Рудика В. І., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Сучасні тенденції інноваційного розвитку ринку електротехнічної продукції. *Сучасні технології та досягнення інженерних наук в галузі гідротехнічного будівництва та водної інженерії : зб. наук. пр. Херсон : ХДАЕУ, 2021. Вип. 3. С.12-17.* URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53271>

9. Приходько Є. Г., Перерва П. Г. Формування положень маркетингу вражень в індустрії туристичного бізнесу. *Авіація, промисловість, суспільство: матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Кременчук, 12 травня 2021 р.: у 2 ч. Ч. 2.* Харків: ХНУВС, 2021. С. 476-478. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53698>

10. Маслак М. В., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т. О., Глізнуца М.Ю. Управління маркетингом туристичної діяльності: *конспект лекцій /* Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49551>.

АЛЛА КУХТАРСЬВА,
зав. відділення Економіки та ІТ
ВСП «Запорізький гідроенергетичний фаховий коледж ЗНУ», Україна
КСЕНІЯ ВОДОЛАЗЬКА,
студентка бакалаврату,
Запорізький національний університет, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ У КОМПАНІЇ

Дистанційне навчання в Україні набуло значущого розвитку в останні десятиліття, зокрема завдяки технологічним досягненням та важливості навчання в онлайн-форматі під час глобальних викликів, таких як пандемія COVID-19. У сучасному світі, компанії постійно стикаються з необхідністю

впровадження нових підходів до навчання своїх співробітників, і одним із найефективніших інструментів, який вони використовують, є дистанційне навчання. Процес організації дистанційного навчання у компанії може бути ключовим для її успіху та конкурентоспроможності.

Дистанційне навчання стало необхідністю для компаній у сучасному світі, де зміни в технологіях та способах працювати набувають стрімкого темпу. Перші спроби впровадження дистанційного навчання в Україні були спрямовані на вищу освіту. У 2000 році був створений проект «Відкритий університет України», який надав студентам можливість навчатися в онлайн-режимі. Поширення доступу до Інтернету та рост комп'ютеризації дозволили створити безліч онлайн-курсів та платформ для дистанційного навчання. Найбільш відомою серед них є «Prometheus» та "EdEra. Саме пандемія COVID-19 у 2020 році різко збільшила попит на дистанційне навчання, і державні та приватні освітні установи активно переходили на онлайн-формат для забезпечення безпеки учнів та викладачів.

Але як то було у ті часи? В перших етапах розвитку дистанційного навчання в Європі, студенти та учні надсилали робочі матеріали і відповіді на віддалені завдання поштою. Ця форма навчання використовувалася, зокрема, для дистанційної підготовки вчителів та слухачів курсів. У середині 20-го століття радіо та телебачення стали важливими засобами для дистанційного навчання. Трансляція лекцій та освітніх програм національними мовами була поширеною практикою. Приходом Інтернету дистанційне навчання стало глобальним явищем. Онлайн-платформи, такі як Coursera, edX, і Moodle, надають можливість студентам з усього світу отримувати доступ до високоякісної освіти та навчання в режимі реального часу. Дистанційне навчання в Європі перетворилося з традиційних методів навчання в динамічний, глобальний процес. Велика кількість онлайн-ресурсів, платформ та програм підтримує як індивідуальне, так і корпоративне навчання, сприяючи навчанню та підвищенню кваліфікації у всіх сферах.

Впровадження дистанційного навчання для співробітників має свої переваги. Воно дозволяє компаніям надавати доступ до навчальних ресурсів у будь-який час та в будь-якому місці, забезпечуючи співробітникам можливість навчання відповідно до їхнього графіку та темпу, ну тобто компанії можуть надавати можливість своїм співробітникам отримувати нові знання та навички без необхідності фізичного присутності в навчальних закладах. Це особливо важливо в умовах глобального ринку, де робоча сила може бути розсіяною по всьому світу. Також це збільшує мотивацію і задоволеність працівників, оскільки вони можуть більш ефективно поєднувати роботу з навчанням.

Однак для успішної організації дистанційного навчання необхідно вирішити декілька важливих аспектів. Вибір платформи для дистанційного навчання, що відповідає потребам компанії, грає критичну роль. Вона повинна бути зручною для користувачів та надійною для збереження конфіденційної інформації. Забезпечення необхідним обладнанням і програмами для співробітників, які беруть участь у дистанційному навчанні, також важливо для забезпечення якісного процесу.

Розробка навчальних матеріалів, таких як курси, відеолекції та інтерактивні вправи, є ключовим етапом у цьому процесі. Вони повинні бути структурованими, лаконічними та зрозумілими, щоб співробітники могли легко засвоювати матеріал. Крім того, дистанційне навчання може бути покращеним за допомогою залучення викладачів або тренерів, які надають додатковий рівень підтримки та сприяють обговоренню.

Моніторинг та оцінка прогресу співробітників дозволяють визначити ефективність навчання та вчасно коригувати його. Результати цього процесу допомагають компанії виявити слабкі та сильні сторони своєї системи дистанційного навчання.

Завершуючи процес організації дистанційного навчання в компанії, можна побачити значний вплив на розвиток бізнесу. Крім того, дистанційне навчання зменшує витрати, оскільки воно виключає витрати на подорожі та проживання учасників. Співробітники, які мають доступ до якісного навчання,

стають більш кваліфікованими та конкурентоспроможними.

Багато компаній в Україні виявляють зростаючий інтерес до онлайн навчання, та активно адаптуються до сучасних тенденцій у навчанні своїх співробітників.

Це відбувається як через прагнення підвищити кваліфікацію своїх співробітників, так і через потребу адаптуватися до сучасних тенденцій у навчанні. Також, онлайн навчання може бути корисним інструментом для компаній та навчальних закладів в Україні в умовах війни, допомагаючи забезпечити доступ до освіти та розвитку навичок навіть у складних ситуаціях.

Тож підведемо підсумки чому дистанційне навчання в компаніях є важливим і актуальним явищем у сучасному світі:

- глобалізація ринку праці: У сучасному світі компанії можуть мати співробітників та партнерів з усього світу. Дистанційне навчання дозволяє забезпечити навчання та підвищення кваліфікації для всіх цих працівників, незалежно від їх фізичного місцеположення;

- гнучкість і доступність: Дистанційне навчання дозволяє співробітникам навчатися в зручний для них час та місце. Це особливо важливо для людей з різним графіком та сімейними обов'язками;

- ефективність навчання: Інтерактивні онлайн-курси та ресурси надають можливість створювати ефективні та інтерактивні уроки, що сприяють кращому засвоєнню матеріалу;

- заощадження часу та коштів: Дистанційне навчання зазвичай коштує менше, оскільки не вимагає фізичного присутності на навчанні. Це також дозволяє зменшити час, потрібний для переміщення до місця навчання;

- актуалізація знань: У світі швидких змін і технологічного розвитку важливо підтримувати актуальність знань. Дистанційне навчання надає можливість постійно оновлювати навички та знання;

- підвищення конкурентоспроможності компанії: Компанії, які інвестують у навчання свого персоналу, зазвичай є більш конкурентоздатними та інноваційними на ринку;

- підтримка у розвитку кар'єри: Для співробітників дистанційне навчання важливе для підвищення кваліфікації та розвитку кар'єри.

Отже, дистанційне навчання в компаніях стає необхідною складовою сучасного управління ресурсами та розвитку персоналу. Воно допомагає компаніям залишатися конкурентоздатними, а співробітникам покращувати свої навички та знання у зручний спосіб.

Але перед впровадженням онлайн навчання для своїх працівників компаніям потрібно виконати кілька важливих кроків, щоб забезпечити успіх цього процесу. Ось, що компанії повинні зробити насамперед:

- визначення мети і цілей: Компанія повинна чітко визначити, чому потрібно впроваджувати онлайн навчання. Це може бути підвищення професійної кваліфікації, навчання новим навичкам або адаптація до нових технологій. Визначення мети допоможе у виборі правильного підходу до навчання;

- аналіз потреб: Проведення аналізу потреб компанії та працівників у навчанні. Це допоможе визначити, які конкретні навчальні програми та ресурси необхідні;

- вибір платформи та ресурсів: Компанія повинна вибрати платформу для проведення онлайн навчання та знайти відповідні навчальні ресурси. Можливостей багато, від корпоративних платформ до зовнішніх курсів;

- планування і розробка курсів: Розробка навчальних курсів або адаптація наявних до потреб компанії. Курси повинні бути структуровані та ефективні;

- технічна інфраструктура: Забезпечення необхідної технічної інфраструктури для доступу до онлайн навчання, включаючи комп'ютери, інтернет-з'єднання та програмне забезпечення;

- організація підтримки: Створення системи підтримки для працівників, які займаються онлайн навчанням. Це може включати в себе можливість звертатися до інструкторів або підтримки, якщо виникають питання;

- визначення оцінки успішності: Розробка системи оцінки прогресу та

успішності працівників в навчанні;

- залучення та мотивація: Залучення працівників до процесу навчання та створення мотиваційних систем для стимулювання активності у навчанні;

- тестування та покращення: Після запуску онлайн навчання важливо постійно тестувати та оцінювати його ефективність і вносити необхідні зміни та покращення;

- запуск і розгортання: Після всіх підготовчих кроків компанія може розпочати процес впровадження онлайн навчання та залучення працівників до нього.

Ці кроки допоможуть компанії успішно впровадити онлайн навчання для своїх робітників і забезпечити його ефективність. Важливість дистанційного навчання для компаній важко переоцінити. Це включає сприяння гнучкому графіку для працівників, створення внутрішніх навчальних відділів, а також використання інноваційних технологій, таких як віртуальна реальність і штучний інтелект. Саме онлайн навчання може призвести до збільшення ефективності бізнес-процесів, зменшення витрат і підвищення загального рівня задоволеності клієнтів та співробітників. Організація дистанційного навчання у компанії може значно покращити рівень знань і навичок співробітників, призводячи до підвищення їхньої продуктивності та ефективності. Це, в свою чергу, сприяє розвитку бізнесу та зміцненню конкурентних позицій компанії на ринку.

Збільшення інвестицій в онлайн-навчання свідчить про зростаючу важливість цього напрямку для українських компаній.

У цілому, онлайн навчання в Україні стає необхідною складовою розвитку співробітників, особливо в умовах глобальних тенденцій до цифрової трансформації та навчання на відстані.

Список використаних джерел

1. Вишнівський В. В., Гніденко М. П., Гайдур Г. І., Ільїн О. О. Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2014. 140 с

2. Баніт О. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньо-фірмової підготовки персоналу. Педагогічні інновації : ідеї, реалії, перспективи. 2014. Вип. 1. С. 94-98. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ped_in_2014_1_17

СЕРГІЙ КУЧЕР,
магістр ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна
БЕЗИМА РУСЛАН,
магістр ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна
БЕЗИМА ОЛЕГ,
магістр ОП Маркетинг,
Запорізький національний університет, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ ХМАРНИХ СЕРВІСІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Актуальність теми застосування хмарних сервісів у HR надзвичайно важлива в сучасному бізнес-середовищі. Пандемія COVID-19 змусила багато компаній перейти на дистанційну роботу. Застосування хмарних HR-сервісів стало місцем для забезпечення доступу до даних та процесів управління персоналом з будь-якого місця.

Автоматизація та оптимізація HR-процесів через хмарні рішення дозволяє HR-фахівцям витратити менше часу на рутинні завдання та більше – на стратегічні ініціативи, що посилюють підвищення продуктивності. Захист даних є актуальною проблемою, через збільшення кількості кіберзлочинів, що в свою чергу вимагає конфіденційності інформації. Хмарні HR-сервіси мають високий рівень безпеки даних. У сучасному бізнес-середовищі компанії часто змінюються, зростають або зменшуються і хмарні HR-сервіси забезпечують гнучкість і масштабованість, що дозволяє легко адаптуватися до змін.

Застосування аналітичних даних у HR здатні виявляти тенденції, прогнозувати потреби в персоналі та приймати інформовані рішення. Хмарні сервіси дозволяють збирати та аналізувати великий обсяг даних.

Використання хмарних HR-сервісів може допомогти зменшити витрати на інфраструктуру та обслуговування, замінивши їх оплатою лише за використані ресурси. Хмарні HR-рішення часто інтегруються з іншими програмами, що підтримують компанію, що полегшує обмін даними та управління бізнес-процесами [1; 4].

Зручний доступ до даних – це один із ключових аспектів переваг застосування хмарних сервісів у сфері управління людськими ресурсами (HR). Аспект означає можливість з легкістю підтримувати, оновлювати та спільно працювати з HR-даними з будь-якого місця та пристрою, що має доступ до Інтернету.

У сучасному світі дистанційна робота стала нормою. Зручний до хмарних HR-систем дозволяє як співробітникам, так і HR-фахівцям легко працювати зі своєю інформацією, незалежно від їх місця розташування.

Багато хмарних HR-систем мають мобільні додатки, які створюють доступ до даних ще зручніше. Це дозволяє співробітникам та керівникам переглядати та оновлювати інформацію про ходу, не обмежуючи себе робочим столом. Зручний доступ до даних у хмарі дозволяє різним користувачам спільно працювати над документами, проектами та завданнями, а також обмінюватися інформацією без необхідності фізичної зустрічі.

Однією з переваг хмарних послуг є те, що компанії не потребують великих витрат на обладнання та інфраструктуру для забезпечення доступу до даних. Всі технічні питання беруть на себе провайдери хмарних послуг.

Хмарні HR-системи забезпечують високий рівень безпеки для зберігання та обробки даних, включаючи механізми аутентифікації, шифрування та засоби контролю доступу. Багато хмарних HR-систем підтримують інтеграцію з іншими програмами та системами, які використовують у компанії. Це дозволяє зручно обмінюватися даними між HR-системою та іншими відділами [1; 4].

У результаті ефективний доступ до даних за допомогою хмарних HR-сервісів підвищує ефективність, підвищує ефективність та дозволяє HR-фахівцям зосередитися на стратегічних завданнях, замість того, щоб тривати час на пошук та обробку інформації.

Масштабованість є одним із важливих аспектів переваг застосування хмарних сервісів у сфері управління людськими ресурсами (HR). Цей аспект застосування здатності хмарних HR-систем легко змінюватися та адаптуватися до зростання або вимагати зменшення компанії без значних зусиль і витрат.

Хмарні HR-системи можуть масштабуватися відповідно до збільшення обсягів даних та використання ресурсів без необхідності значних інвестицій в обладнання або програмне забезпечення.

Масштабованість надає партнерам компаній заощадити гроші, які вони можуть платити лише за той обсяг ресурсів і послуг, які вони потребують. Це дозволяє уникнути витрат на шкідливе обладнання та програмне забезпечення.

Багато хмарних HR-систем мають функції автоматичного масштабування, які можуть розширювати обсяги ресурсів відповідно до реальних потреб компанії. Це робить процес масштабування більш ефективним.

Масштабованість компаній компаніям швидко впроваджує нові ініціативи та проекти у сфері HR, тому вони можуть збільшити свої ресурси для виконання додаткових завдань.

Бізнес-середовище постійно змінюється, і масштабованість компаній адаптується до нових умов і вимог швидко і без зайвих труднощів. Масштабованість також дозволяє компаніям розширити свою діяльність на нові ринки або географічні області, забезпечуючи доступ до HR-систем з різних частин світу.

У результаті масштабність хмарних HR-систем відповідає компаніям бути більш гнучкими, адаптуватися до змін у бізнес-середовищах і підвищити ефективність управління персоналом без необхідності великих витрат та складних технічних рішень.

Зручний обмін даними є значним аспектом переваг застосування хмарних сервісів у сфері управління людськими ресурсами (HR). Цей аспект стосується легкості та ефективності обміну інформацією між усіма відділами, співробітниками та системами в компаніях Америки.

Хмарні HR-системи дозволяють співробітникам та відділам легко обмінюватися даними та інформацією без необхідності використовувати електронну пошту чи інші неефективні методи комунікації. Це покращує співпрацю в американській компанії [2; 3].

Багато хмарних HR-систем підтримують інтеграцію з іншими програмами та системами, такими як системи обліку робочого часу, програми оплати заробітної плати, системи управління проектами та ін. Це дозволяє автоматизувати обмін даними між різними системами та уникнути подвійного введення інформації.

HR-фахівці можуть легко обмінюватися звітами, аналітикою та ключовими доступними показниками продуктивності з іншими відділами та керівництвом.

Це вимагається всіма зацікавленими сторонами забезпечити доступ до важливої інформації для прийняття рішень.

Зручний обмін даними також включає в себе можливість легко завантажувати, зберігати та обмінюватися документами, такими як контракти, заяви, резюме тощо, між HR-відділом та співробітниками. Зручний обмін даними покращує управління ефективним обміном інформацією, забезпечуючи прозорість персоналом і сприяючи уникненню збоїв у комунікації. Зручний обмін даними також дозволяє співробітникам і відділам обмінюватися інформацією навіть у тих випадках, коли вони знаходяться на різних географічних ринках або в різних частинах світу.

У результатах індивідуального обміну даними через хмарні HR-системи покращує ефективність, забезпечує більш ефективний обмін інформацією та відповідає вимогам прозорості та ефективності в управлінському персоналі.

Список використаних джерел

1. Бей Г. В., Серета Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка та організація управління*. 2019. № 2(34). С. 93-101.
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 27. С. 13-17.
3. Холодняк К. В. Можливості використання хмарних технологій для управління персоналом ВНЗ. *Економіка і менеджмент*. 2017. С. 62. URL : https://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/2_holodnyak.htm
4. Стріжкова А. В. Цифрова трансформація бізнесу: зміна стратегій і моделей розвитку. Правове забезпечення віртуалізації інфраструктури національної економіки України: *монографія*. /за ред. С. В. Глібка, А. В. Стріжкової. Харків, 2019. С. 48-70.

ІВАН МАРКОВ,
здобувач вищої освіти ступеня
доктора філософії
Запорізького національного університету, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Сьогоднішній час відрізняється глибоким проникненням цифрових технологій в усі аспекти життєдіяльності суспільства. Це епоха проривних інновацій, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, стрімкої зміни вимог бізнесу та суспільства, виникнення нових форм економічної взаємодії і розповсюдження знань. Все це є надважливою частиною сучасної реальності, яка пов'язана з складними і суперечливими процесами цифрового перетворення різних рівнів господарських систем. Глобальні виклики і загрози, війна та пандемія COVID-19, роблять актуальними питання цифрової трансформації економіки та підсилюють потребу в наукових дослідженнях у цій області.

Цифрова трансформація, або діджиталізація, представляє собою впровадження сучасних інформаційних технологій у виробничі бізнес-процеси. Це не просто встановлення нового обладнання або програмного забезпечення, але й глибока зміна методів управління бізнесом, спілкування з партнерами і багато іншого. В результаті цього підвищується продуктивність кожного працівника, підвищується рівень задоволеності клієнтів, а компанія стає відомою як прогресивна організація, готова до майбутнього. Цей вид трансформації відповідає різним сегментам бізнесу. Фірми впроваджують сучасні цифрові методи, щоб змінити свою корпоративну культуру та операційні процеси, щоб пристосуватися до змінних вимог клієнтів.

У сучасному світі компаніям важливо швидко реагувати на зміни і непередбачені обставини, такі як:

- різкі перебої в постачанні товарів;
- зміна очікувань клієнтів;
- зменшення часу, необхідного для виведення продукту на ринок.

Така трансформація є важливою для забезпечення успіху та довгострокового розвитку компаній у сучасному бізнес-середовищі.

Визнано, «що цифровізація економіки справляє суперечливий вплив на розвиток економіки та суспільства загалом. Цифрові технології вже трансформували працю, управління, освіту, дозвілля, розваги, сформували нові ринкові можливості, спричинивши суттєві соціально-економічні наслідки в різних секторах економіки та суспільства. Зокрема, протягом останніх 30 років по всьому світу участь людини у виробництві скоротилася з 64 % до 59 % [1]. За прогнозами фахівців, до 2040 р. автоматизація промисловості призведе до скорочення робочих місць приблизно на 40%, у першу чергу за рахунок низькооплачуваних посад на виробництві» [2].

Цифрова трансформація бізнес-процесів є актуальною і необхідною для сучасної України з наступних причин:

1. Конкурентоспроможність: Українські компанії конкурують на міжнародних ринках, і цифрова трансформація допомагає підвищити їх

конкурентоспроможність, шляхом покращення якості продуктів і послуг, зниження витрат і підвищення продуктивності.

2. Підвищення продуктивності: Автоматизація та оптимізація бізнес-процесів за допомогою цифрових інструментів дозволяє компаніям зробити більше за менше часу і з менше зусиль.

3. Покращення обслуговування клієнтів: Цифрова трансформація дозволяє компаніям покращити взаємодію з клієнтами, надавати персоналізовані послуги і реагувати на їх потреби швидше.

4. Ефективність управління: Цифрові інструменти дозволяють збирати і аналізувати дані про бізнес-процеси, що допомагає приймати кращі управлінські рішення.

5. Ринкові переваги: Компанії, які активно використовують цифрові технології, можуть бути на передньому краї ринку і здійснювати інновації швидше, ніж їхні конкуренти.

6. Залучення інвестицій: Інвестори часто віддають перевагу компаніям, які інвестують у цифрову трансформацію, оскільки вони вважають це ознакою довгострокового успіху.

7. Розвиток ІТ-індустрії: Цифрова трансформація створює попит на ІТ-послуги та інноваційні рішення, що сприяє розвитку ІТ-галузі в Україні та створює нові робочі місця.

8. Відповідність треба ринку: Більшість глобальних компаній вже впроваджують цифрові технології в своїх бізнес-процесах, і для українських компаній важливо бути відповідними трендам ринку, щоб мати доступ до міжнародних партнерств і споживачів.

Отже, цифрова трансформація бізнес-процесів в Україні є необхідною для збереження та розвитку підприємств у сучасному світі і підвищення їхньої конкурентоспроможності на глобальному ринку. Цифрова трансформація бізнес-процесів є актуальною темою в сучасному світі, включаючи Україну. Ця трансформація вносить і значні переваги, і виклики для українських компаній. Давайте розглянемо деякі з проблем і переваг цифрової

трансформації бізнес-процесів в Україні:

Переваги цифрової трансформації бізнес-процесів в Україні наведені у табл. 1:

Таблиця 1 – Переваги цифрової трансформації бізнес-процесів в Україні

Підвищення продуктивності:	Використання цифрових інструментів і автоматизації дозволяє компаніям підвищити ефективність та продуктивність бізнес-процесів.
Зменшення витрат	Цифрова трансформація може допомогти зменшити витрати на ресурси, які раніше були необхідні для виконання рутинних завдань.
Покращення взаємодії з клієнтами	Цифрові технології дозволяють більш ефективно взаємодіяти з клієнтами, надавати персоналізовані послуги та залучати нових клієнтів через онлайн-канали.
Швидкість прийняття рішень	Завдяки аналітиці та обробці даних можна приймати більш обґрунтовані рішення швидше.
Конкурентоспроможність	Компанії, які активно впроваджують цифрові рішення, мають перевагу над конкурентами і можуть краще адаптуватися до змін у ринкових умовах.

Проблеми цифрової трансформації бізнес-процесів в Україні (табл. 2):

Таблиця 2 – Проблеми цифрової трансформації бізнес-процесів в Україні

Фінансові обмеження	Багато українських компаній стикаються з фінансовими обмеженнями, що ускладнюють інвестиції у цифрову трансформацію.
Недостатня кваліфікація персоналу	Для успішної цифрової трансформації необхідні спеціалісти, які розуміють нові технології, але брак таких кадрів може бути проблемою.
Законодавча база	Деякі аспекти цифрової трансформації можуть вимагати змін в законодавстві, що потребує часу і зусиль для впровадження.
Кібербезпека	З ростом цифрових технологій зростає і загроза кібератак. Компанії повинні бути готові до захисту своєї інформації і даних клієнтів.
Відмова від старих практик	Імплементация нових цифрових систем може вимагати відмови від старих, затверділих практик, що може бути важко впровадити в організації.

Всі ці проблеми і переваги повинні бути ретельно враховані компаніями, які планують проводити цифрову трансформацію бізнес-процесів в Україні. Успіх у цьому напрямку залежить від компетентності, ресурсів і готовності адаптуватися до нових технологічних викликів.

Список використаних джерел

1. Андрющенко К. А., Шергіна Л. А., Ковтун В. П. Аналіз особливостей та перспектив розвитку України в концепції «Індустрія 4.0». Технологічний аудит та ресурсозбереження. 2017. URL: <http://journals.uran.ua/tarp/article/viewFile/142354/143645> (дата звернення: 02.10.2023).

2. Деєва Н. Е., Делейчук В. В. Механізми залучення інвестицій емітентами в умовах розвитку цифрової економіки. Київ: Молодий вчений, 2018. С. 670.

СВІТЛАНА МАРКОВА,
докт. екон. наук, доцент,
професор кафедри бізнес-адміністрування і
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізький національний університет, Україна
ОЛЕКСАНДР ОЛІЙНИК,
канд. філос. наук, доцент,
доцент кафедри бізнес-адміністрування і
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізький національний університет, Україна
ОЛЬГА ГОЛОВАНЬ,
канд. фіз.-мат. наук, доцент,
доцент кафедри бізнес-адміністрування і
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Запорізький національний університет, Україна

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Війна має суттєвий вплив на використання цифрових технологій у процесі дослідження ринку. Війна може призвести до змін у ринкових умовах, таких як зміна споживчих вимог, обмеження на ринку, зміни в конкурентному середовищі тощо. Для підприємств важливо використовувати цифрові технології для швидкого моніторингу цих змін і адаптації своїх стратегій. Цифрові технології дозволяють виконувати аналіз впливу війни на різні аспекти ринку. Наприклад, вони можуть допомогти вивчити, як війна впливає на ціни, попит, споживчу поведінку та інші параметри. Цифрові платформи дозволяють в режимі реального часу моніторити новини, соціальні мережі, форуми та інші джерела інформації щодо військового конфлікту та його впливу на ринок. Це допомагає підприємствам бути в курсі останніх подій. У військових умовах, де може бути вищий ризик кібератак, захист цифрових даних є надзвичайно важливим. Підприємства повинні інвестувати в кібербезпеку для захисту конфіденційної інформації.

В цілому, цифрові технології грають важливу роль у забезпеченні бізнесу і підприємствам можливості відповідати на виклики, які ставлять перед ними військові конфлікти та геополітичні нестабільності. Так, експорт ІТ-послуг за

перший квартал 2023 року склав \$1,68 млрд, це на 16% нижче, ніж за перший квартал 2022 року. В той же час нагадаємо, що доля ІТ в українському експорті послуг за перший квартал 2023 року становить 43% [1].

Цифрові технології в процесі дослідження ринку відіграють значущу роль і дозволяють здійснювати більш точний, швидкий та ефективний аналіз ринкових умов та споживацьких попитів. Виділимо інструменти цифрових технологій, які використовуються у дослідженні ринку (табл. 1):

Таблиця 1 – Інструменти цифрових технологій, які використовуються у дослідженні ринку

Аналітика соціальних мереж	Моніторинг і аналіз соціальних мереж дозволяють відслідковувати громадську думку, думки та відгуки споживачів щодо продуктів і брендів. Це допомагає виявити тренди та попит на ринку.
Онлайн-опитування і анкетування	Використання цифрових платформ для створення та поширення опитувань серед споживачів. Це дозволяє збирати важливу інформацію про вподобання, потреби та думки аудиторії.
Веб-аналітика	Аналіз даних відвідуваності веб-сайту компанії допомагає зрозуміти, які сторінки чи продукти найбільше цікавлять споживачів, і як вони взаємодіють з веб-ресурсом.
Краудсорсинг	Залучення широкої аудиторії до збору даних або вирішення завдань дослідження, що дозволяє збільшити обсяг та різноманітність інформації.
Інтернет-анонси та експерименти	Використання інтернет-реклами та експериментів для тестування нових продуктів чи стратегій маркетингу та вимірювання їхньої ефективності.
Геодані	Використання геоданих, таких як дані мобільних додатків та GPS, для визначення місцезнаходження і поведінки споживачів.
Аналіз Big Data	Великі обсяги даних аналізуються за допомогою спеціалізованих алгоритмів для виявлення корисних інсайтів та закономірностей.
Штучний інтелект і машинне навчання	Використання штучного інтелекту для автоматизації аналізу даних та передбачення ринкових тенденцій.

Загалом, цифрові технології дозволяють підприємствам збирати, аналізувати та використовувати великі обсяги даних для прийняття більш обґрунтованих рішень у сфері маркетингу, реклами та розвитку продуктів.

Цифрові технології дослідження ринку використовуються для збору, аналізу та інтерпретації даних, що стосуються ринку і споживачів, з метою отримання цінної інформації для прийняття рішень у бізнесі. Це включає в себе використання різноманітних інтернет-інструментів та аналітичних програм, щоб дізнатися більше про споживачів, їхні уподобання, поведінку на ринку, а також конкурентів і ринкові тенденції. Цифрові технології дослідження ринку дозволяють компаніям отримувати точні і актуальні дані швидше і

ефективніше, що допомагає у плануванні маркетингових стратегій, розробці нових продуктів і послуг, а також взаємодії зі споживачами на більш особистому рівні.

Цифрові технології дослідження ринку мають і проблеми та недоліки (рис. 1):

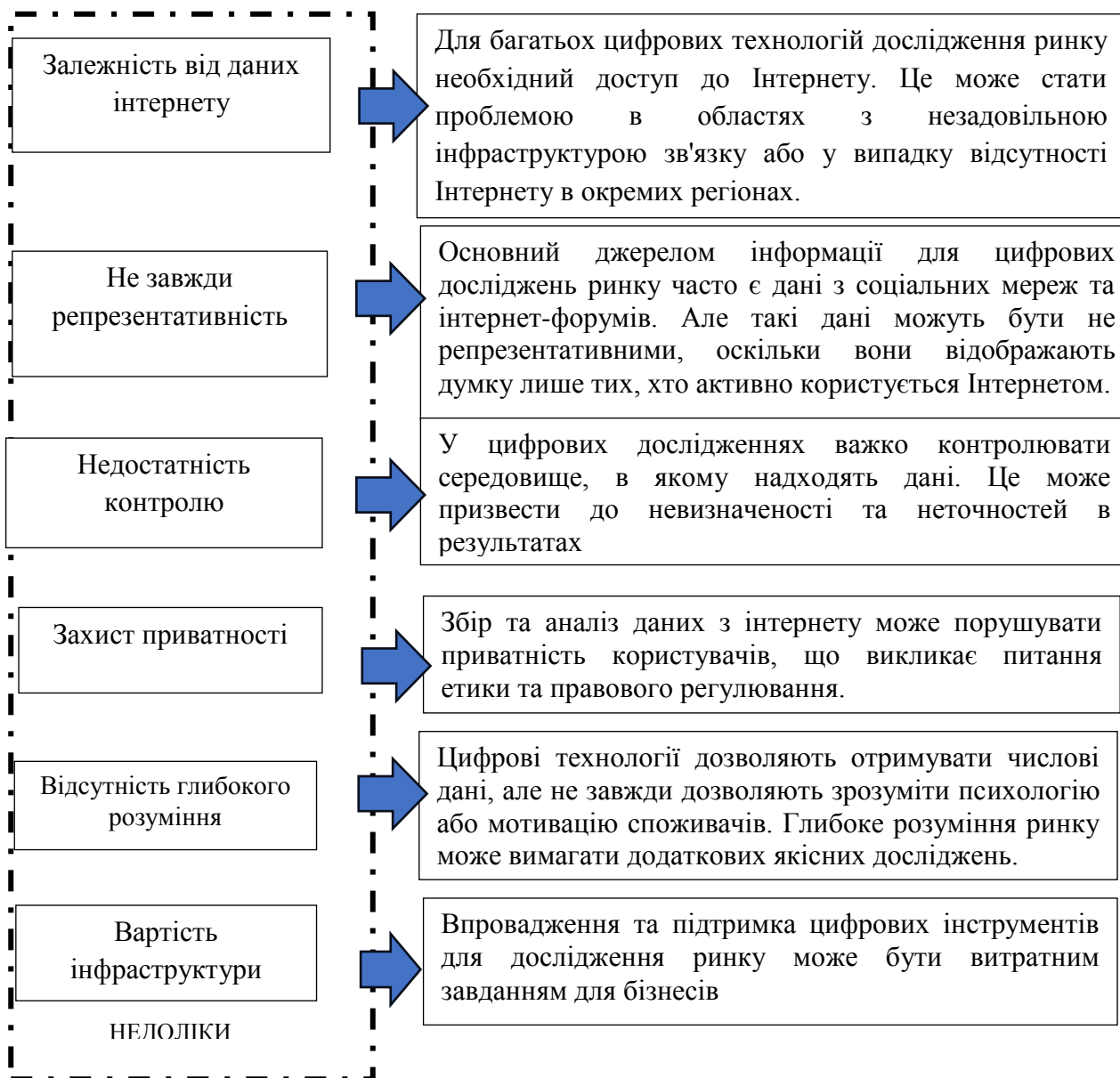


Рис. 1. Проблеми та недоліки використання цифрових технологій дослідження ринку

Враховуючи ці проблеми, бізнесу важливо бути обачливим та критичним при використанні цифрових технологій дослідження ринку і враховувати

обмеження при аналізі результатів. Загалом, цифрові технології дозволяють компаніям отримувати глибоке розуміння своєї аудиторії та ринку, що допомагає в удосконаленні продуктів і стратегій маркетингу.

Список використаних джерел

1. Експорт ІТ-послуг за перший квартал 2023 року - \$1,68 млрд (ain.ua)
URL: <https://ain.ua/2023/04/28/eksport-it-poslug-v-q1-2023-roku-168-mlrd-vprav-na-16/> (дата звернення: 10.10.2023).

СЕРГІЙ МОЗГОВИЙ,

директор з маркетингу компанії «Дебет Плюс»,
аспірант Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-4971-7092>

ВОЛОДИМИР ОСМЯТЧЕНКО,

модератор компанії «Дебет Плюс», докт. екон. наук, професор, м. Київ, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9916-9484>

КВІНТЕСЕНЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРОГРАМНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ «ДЕБЕТ ПЛЮС»

«Рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної або дослідницько-інноваційної діяльності. Програми навчання здобувачів освіти передбачають отримання фахових компетенцій у конкретній галузі. Кожна дисципліна базується на отриманні теоретичних знань та набуття майбутніми фахівцями практичних навичок, які, як правило, ґрунтуються на освоєнні інформаційних технологій. Упровадження сучасних інформаційних технологій в освітні програми закладів освіти є запорукою підготовки висококваліфікованих спеціалістів для розбудови України» [1].

Багато навчальних закладів стикаються з проблемою впровадження прикладних інформаційних технологій у навчальний процес. А саме: складність налаштування програмного забезпечення, подальший супровід та адміністрування прикладних баз даних тощо. Компанія «Дебет Плюс» пропонує рішення цих проблем. У першу чергу пропонується сервіс, за допомогою якого можливий швидкий спосіб запровадити навчання програмному продукту компанії «Дебет Плюс». Для забезпечення підтримки освітнього процесу за умов дистанційної і змішаної форм навчання та враховуючи особливості впровадження такого навчання [2-3], на базі платформи дистанційного навчання Moodle створено інформаційно-освітній простір для викладача, що включає в себе:

1. Ієрархічну систему всіх навчальних об'єктів, а саме лекцій, тестів, інструкцій користувача програмного забезпечення з кожної ділянки обліку, покрокові інструкції до практичних і лабораторних робіт, відеоматеріали та приклади застосування тощо.

2. Також інтегровано в систему чат на базі Telegram, який дозволить у режимі реального часу отримати консультації від працівників компанії безпосередньо по роботі з програмою.

3. Раз на тиждень проводиться презентація чергової теми курсу навчання та консультації, відеозапис кожної зустрічі доступний за посиланням у YouTube. Окрім того в режимі реального часу, можливо поставити запитання по роботі з програмою та отримати відповіді від фахівців компанії.

4. Усім учасникам проекту доступна автоматизована реєстрація з подальшим безпосереднім доступом до навчальних матеріалів та програмного забезпечення «Дебет Плюс» у хмарному середовищі.

5. При успішному й повному проходженні основних тем навчання є можливість отримання сертифікату компанії.

6. Для викладачів, які пройшли навчання та отримали сертифікат, можливо впровадження власної конфігурації системи, коли студенти будуть працювати з окремою базою даних, яка налаштовується під конкретну

дисципліну та розклад занять.

Реалізація співпраці між компанією «Дебет Плюс» та закладами вищої (передвищої) освіти дозволить значно покращити знаннєві компетенції студентів, що допомагає готувати кращих фахівців з обліку для ринку праці.

Список використаних джерел

1. Осмятченко В. О., Грабарєв А. В., Мозговий С. А., Дербенцев В. Д., Грицак Н. Ю. Особливості впровадження інформаційних технологій в освітній процес. *Актуальні питання у сучасній науці*. № 7(13) 2023. С. 60-74. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-7\(13\)-60-74](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-7(13)-60-74)

2. Ткаченко Л. В., Хмельницька О. С. Особливості впровадження дистанційного навчання в освітній процес закладу вищої освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. № 75, Т.3. 2021. С. 91-96. DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-3.18>

3. Стадній А. С. Моделі дистанційного навчання. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Т. 4, № 29. 2020. С. 151-156. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/35706>

МИРОСЛАВ МУСІН,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
КАРИНА ФЕДОРЧЕНКО,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
КАРИНА ЛЕДЯЄВА,
студентка бакалаврату ОП Економічна кібернетика,
Запорізький національний університет, Україна

РИНОК ІТ-ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Політика щодо інформаційних технологій (ІТ) була впроваджена в усьому світі з метою усунення цифрового розриву та стимулювання зайнятості. Ця політика в галузі ІТ базується на уявленні про те, що люди, які не мають

доступу до ІТ та знань, можуть бути відірвані від ринку праці. Працівники з навичками ІТ можуть брати участь у робочій силі, а також легше переходити від безробіття до роботи трьома ключовими способами [4]:

По-перше, навички ІТ – це навички загального призначення, які можна передавати між організаціями та можуть дозволити працівникам досягти вищої продуктивності на роботі, тим самим допомагаючи їм отримати вищу заробітну плату. Ці ІТ-навички стають важливою складовою людського капіталу, і з посиленням цифровізації в економіці вони повсюдно потрібні на ринку праці для різних професій і робіт.

По-друге, процес пошуку роботи залежить від потоків інформації та її якості. ІТ-навички можуть допомогти працівникам знайти роботу, зробивши інформацію легкодоступною для них і зменшивши вартість пошуку роботи за допомогою онлайн-інструментів і професійних соціальних мереж (в Україні найбільший онлайн-сервіс пошуку роботи – Work.ua).

По-третє, ІТ-навички можуть уможливити дистанційну роботу, що може бути особливо корисним для працівників з обмеженою мобільністю (наприклад, людей похилого віку) або тих, хто віддає перевагу або потребує гнучкості роботи (наприклад, жінки з дітьми).

ІТ-навички можна визначити як знання та вміння, необхідні для виконання завдань, пов'язаних з комп'ютером. Ці навички є важливою частиною людського капіталу в епоху цифрових технологій, і наявна література економіки праці аналізує вплив ІТ-інвестицій, використання та навичок на продуктивність працівників і організації та ринку праці в цілому [3].

На сьогоднішній день український ринок ІТ-індустрії переважно зосереджена на ІТ-фахівцях і бізнес-менеджерах, чиї відповідні навички включають загальні та управлінські навички, такі як організаційні та людські навички, комплексні ІТ-навички, включаючи їх компетентність і досвід, і спеціальні технічні навички. важливі для ІТ-працівників, такі як Hadoop і Structured Query Language (SQL) [3].

Ринок ІТ праці в Україні набув особливої популярності з початку повномасштабної війни з РФ, адже через те, що більшість підприємств зруйновано, а робочі місця втрачено, з'являється попит на ІТ-професії, які дозволяють працювати дистанційно як в межах країни, так і закордоном. У липні 2023 року українські технологічні компанії збільшили штат на 3432 співробітники, найнявши нових співробітників у спеціалізоване програмне забезпечення та проектування систем, виробництво ПК, напівпровідників і компонентів [1]. Попит на технічні таланти залишається високим.

За часи війни ІТ-ринок в Україні налічував більше 309 000 фахівців, заробітна плата яких зберіглася на рівні 2021 року. Значно збільшилась кількість працівників без досвіду роботи в ІТ-індустрії, умови роботи яких включали в себе стажування протягом одного – двох місяців. Середня зарплата спеціалістів галузі ІТ становила 500 дол. на місяць.

Варто зауважити, що за період 2022-2023 р.р. кількість дистанційних працівників в галузі ІТ зросла з 27 до 50%, що значно скоротило кількість безробітних [2]. Водночас найм ІТ-персоналу в 2022 р. скоротився на 13 %, внаслідок чого найбільше потерпали фахівці-початківці з мінімальним досвідом роботи або без потрібних навичок.

За даними українського сайту з пошуку роботи для спеціалістів у сфері ІТ «Djinni», у квітні 2023 р. Зріс попит на ринку праці сфери ІТ, у 8,5 раза перевищував пропозицію. Загалом, ІТ-ринок праці в наш час стає ринком роботодавця, а пропозиція кандидатів на робочі місця значно перевищує попит [2].

Згідно з даними, рівень технологічного безробіття впав до 1,8%, що є найнижчим показником із січня 2023 року. Ринок ІТ-праці в Україні можна охарактеризувати наступним чином (дані за липень 2023 року) [3]:

- позиції для розробників програмного забезпечення та інженерів, менеджерів ІТ-проектів, аналітиків даних, спеціалістів з ІТ-підтримки та нових технологій мали найбільший попит;

- посади в нових технологіях або такі, що вимагають нових технічних

навичок, становили близько 23% усіх оголошень про роботу в технічних сферах у липні;

- у категорії нових технологій 35% оголошень про роботу згадували роботу та навички штучного інтелекту;

- серед галузей промисловості найбільшу частку липневих оголошень про роботу в техніці надійшли від роботодавців у секторі професійних, наукових і технічних послуг;

- компанії, що займаються адміністративною підтримкою, виробництвом, фінансами та страхуванням, також брали активну участь у пошуку талантів у сфері технологій.

Українські роботодавці витратили останні кілька років, інвестуючи в програми підвищення кваліфікації співробітників і зосереджуючись на збереженні їхніх цінних талантів. На даний момент існують проекти корпоративних технологій європейського зразка, які ще належить завершити в багатьох галузях, і існує ряд нових навичок, які залишаються високим попитом, наприклад кібербезпека та штучний інтелект.

Основними завданнями держави, стосовно регулювання ІТ-сфери ринку праці, мають бути: підтримка сприятливого інвестиційного клімату; розробка ефективної політики, яка направлена на удосконалення нормативно-правового забезпечення та зміцнення конкурентоспроможності ІТ-сектору; забезпечення відповідності сфери кадрової підготовки до сучасного попиту, враховуючи вимоги до необхідних навичок працівників, серед яких найактуальнішими є здатність критично мислити, уміння самоорганізуватися, командна робота, клієнтоорієнтованість, комунікативність, гнучкість, адаптативність, креативність.

Список використаних джерел

1. Ринок праці ІТ-сектору в умовах війни: реалії та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень : *офіційний сайт*. 2023. URL : <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-it-sektoru-v-umovakh-viynu-realiyi-ta-perpektyvu>

2. Огляд ІТ-ринку праці, травень 2023: +500 вакансій за місяць, зменшення конкуренції серед Junior QA і Front-end й активність miltech-напрямку. ІТ-спільнота DOU : *офіційний сайт*. URL : <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-may-2023/>

3. Hilal Atasoy, Rajiv D. Banker, Paul A. Pavlou. Information Technology Skills and Labor Market Outcomes for Workers. *Social Science Research Network*. 2011. No. 11-24. URL : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1958038

4. Fan Zhang, Lei Meng, Wen Sun, Yanwu Si. Information technology and the labor market. *Economic Analysis and Policy*. 2021. Volume 72. URL : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0313592621000928>

СТАНІСЛАВ НАЗАРЕНКО,
студент-магістрант
ПЕТРО ПЕРЕРВА,
доктор екон.наук, професор
Національний технічний університет «ХПІ», Україна

СУТНІСТЬ АУТСОРСИНГУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Економічний ефект аутсорсингу часто досягається завдяки спеціалізації і ефективності підприємства, якому передаються певні процеси або функції.. Відсутність об'ємних довгострокових інвестицій є однією з ключових переваг аутсорсингу. Для багатьох українських підприємств це дуже важливо, оскільки дозволяє зосередити ресурси і увагу на основних бізнес-процесах, не витрачаючи великі кошти на розвиток та підтримку додаткових функцій, які можуть бути передані на аутсорс. [1-9].

Перелік видів аутсорсингу представлено в табл. 1.

Таблиця 1 – Види аутсорсингу

Види аутсорсингу				
Аутсорсинг функцій управління (бізнес процесів)	Виробничий аутсорсинг	Аутсорсинг інформаційних технологій	Аутсорсинг в сфері послуг	Аутсорсинг управління знаннями
Підвиди аутсорсинга				
- фінанси; - бухгалтерський облік; - менеджмент персоналу; - підбір кадрів; - маркетинг та реклама; - логістика.	- аутсорсинг основного виробництва; - аутсорсинг допоміжного виробництва	- офшорне програмування; - тестування програмного забезпечення; - електронний бізнес	- лізингові, будівельні та архітектурні послуги; - торгівельні послуги; - готельні послуги; - транспортні послуги - послуги зв'язку; - послуги державного сектора (зокрема соціальні).	- вивчення і обробка аналітичних даних; - формування баз знань та управління ними; - моніторинг ЗМІ; - архівування даних, їх індексування

Примітка: складено за даними [1; 4; 7]

Виробничий аутсорсинг передбачає передачу частини або всього виробничого циклу підприємства іншому підприємству або постачальнику з метою зниження витрат, оптимізації виробничих процесів та зосередження на основних функціях або компетенціях. Продаж частини своїх підрозділів іншим підприємствам, які спеціалізуються в цій галузі, і подальша взаємодія з ними в рамках аутсорсингу є одним із способів оптимізації бізнес-процесів та досягнення ефективності. Даний вид аутсорсингу дозволяє перенести акценти на розробку нових товарів чи послуг, що забезпечуватиме підприємству конкурентні переваги, збільшення гнучкості виробництва, адаптацію до мінливих ринкових умов.

Аутсорсинг бізнес-процесів (BPO) передбачає передачу іншому підприємству або постачальнику зовнішніх послуг окремих бізнес-процесів, які не є стратегічно важливими для основної діяльності підприємства. Це може включати процеси, такі як облік, фінансовий аналіз, кадровий облік, інформаційні технології, логістика, обслуговування клієнтів та багато інших.

«Аутсорсинг управління знаннями вважається новою тенденцією в індустрії, це наступний крок вгору по ланцюжку створення вартості аутсорсингу» [3, 5, 8]. Так, аутсорсинг управління знаннями (Knowledge

Process Outsourcing, КРО) є підтипом аутсорсингу бізнес-процесів і передбачає передачу завдань, які вимагають високого рівня знань та експертизи, іншим організаціям. Ці завдання можуть бути пов'язані з дослідженнями, аналітикою, консалтингом, проектуванням, розробкою продуктів, інжинірингом та іншими сферами, де потрібні спеціалізовані знання та навички. Цей вид аутсорсингу Так, аутсорсинг управління знаннями може бути невід'ємною частиною стратегії підприємства для забезпечення конкурентоспроможності. Цей підхід дозволяє компаніям зосередитися на своїх ключових компетенціях та стратегічних завданнях, одночасно забезпечуючи доступ до необхідної експертизи і знань через зовнішні постачальники. Даний вид аутсорсингу є третім поколінням аутсорсингової революції: ІТ-аутсорсинг – це перше покоління, аутсорсинг бізнес-процесів – друге покоління аутсорсингової революції. Індія, США та Філіппіни стали одними перших країн-надавачів подібних послуг. В Україні попри відсутність тривалого досвіду його застосування, спостерігається незмінне зростання попиту.

Аутсорсинг сфери послуг охоплює різні сфери діяльності, які можуть бути пов'язані із задоволенням потреб суспільства та промислових підприємств в послугах. Ці послуги можуть включати багато галузей, такі як інформаційні технології, обробка даних, клієнтський сервіс, фінансове адміністрування, кадрове управління, маркетинг та реклама, логістика, транспорт, обслуговування споживачів та багато інших. Аутсорсинг сфери послуг може бути важливим для підприємств, оскільки дозволяє їм зосередитися на їхніх основних діяльностях та зменшити внутрішні витрати на утримання внутрішніх служб та інфраструктури. Завдяки аутсорсингу, компанії можуть отримати доступ до висококваліфікованих фахівців та ресурсів, які їм може бути складно забезпечити власними силами. Аутсорсинг може мати значний вплив на національну економіку, оскільки він може створити нові робочі місця, сприяти розвитку інфраструктури та інвестиціям. Це може допомогти підприємствам зосередитися на їхніх основних діяльностях та отримати доступ до глобальних ресурсів та експертів.

ІТ-аутсорсинг є одним із найбільш популярних різновидів аутсорсингу, оскільки інформаційні технології (ІТ) в сучасному бізнесі відіграють ключову роль. ІТ-аутсорсинг передбачає передачу певних ІТ-функцій, завдань і обов'язків стороннім ІТ-постачальникам або фахівцям з метою підтримки, розвитку або оптимізації ІТ-інфраструктури та послуг. Для промислових підприємств ІТ-аутсорсинг може бути вигідним з погляду зменшення витрат та підвищення ефективності.

Застосування ІТІЛ та ІТSM (Information Technology Service Management – управління ІТ-обслуговуванням) для визначення та управління ІТ-послугами є досить розповсюдженим підходом в індустрії ІТ. Ці методології допомагають організаціям ефективно керувати ІТ-інфраструктурою та надавати якісні ІТ-послуги користувачам. Крім того, застосування ІТІЛ та ІТSM може бути важливим компонентом щодо підходу для визначення та управління ІТ-послугами. «ІТ-аутсорсинг (від англійського ІТ-outsourcing) – це надання (передача) функції обслуговування ІТ-інфраструктури промислового підприємства (забезпечення сталої роботи комп'ютерів, інформаційної мережі та ін.) іншому підприємству, яке спеціалізується на інформаційному обслуговуванні підприємств та організацій і має штат вузьких висококваліфікованих фахівців в сфері інформаційних технологій» [2, 4].

ІТ-аутсорсинг є ефективним підходом для багатьох організацій, включаючи підприємства середнього та малого бізнесу. Він дозволяє підприємствам забезпечити доступ до необхідних ІТ-ресурсів та послуг, не інвестуючи значні кошти в створення та підтримку власної ІТ-інфраструктури. Такі переваги ІТ-аутсорсингу для підприємств як зниження витрат, зосередженість на бізнесі, експертна підтримка, скасування потреби в обслуговуванні, швидкість та гнучкість, роблять ІТ-аутсорсинг привабливим варіантом для підприємств будь-якого розміру, які прагнуть оптимізувати витрати та забезпечити якісну підтримку своїх ІТ-проектів.

Список використаних джерел

1. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобелев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р.* [Ч. 1]. Полтава: ПДАА, 2021. С.364-366. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>
2. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство*: кол. монографія / ред. І.М.Посохов [та ін.]. Харків : НТУ «ХПІ», 2016. С. 218-237. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>
3. Болюх І., Кобелева Т., Перерва П. Стратегічний маркетинг: концептуальні основи використання. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 березня 2023 р.* Львів, 2023. Ч.2. С. 50-52. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66196>.
4. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н. П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>
5. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Економічні науки.* Харків : НТУ «ХПІ», 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>
6. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

7. Долина І. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко А. В., Маслак М.В. Маркетинговий менеджмент на світовому ринку туристичних послуг : *конспект лекцій*. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т»: Харків, 2020. 35 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49554>.

8. Рудика В. І., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Сучасні тенденції інноваційного розвитку ринку електротехнічної продукції. Сучасні технології та досягнення інженерних наук в галузі гідротехнічного будівництва та водної інженерії : зб. наук. пр. Херсон : ХДАЕУ, 2021. Вип. 3. С.12-17. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53271>

9. Приходько Є. Г., Перерва П. Г. Формування положень маркетингу вражень в індустрії туристичного бізнесу. *Авіація, промисловість, суспільство: матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Кременчук, 12 травня 2021 р.:* у 2 ч. Ч. 2. Харків: ХНУВС, 2021. С. 476-478. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53698>

ЮЛІЯ ОГРЕНИЧ
докт. екон. наук, доц., професор кафедри фінансів,
банківської справи та страхування,
Запорізький національний університет, Україна
ВАЛЕНТИН КУЗЬМЕНКО
здобувач вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна

СТАН КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація сучасного світу розширює можливості для підприємств, але одночасно обумовлює необхідність дослідження цифрових технологій іноземних підприємств з метою впровадження та формування конкурентних переваг. Важливим питанням для підприємств є визначення напрямків підвищення конкурентоспроможності, що сприятиме стабільності їх роботи в умовах постійних змін на світовому ринку.

В умовах сьогодення підприємства активно застосовують інноваційні технології, що дозволяє їм оптимізувати своє виробництво та зменшити витрати, вдосконалити ціноутворення, сформувати конкурентні переваги. Відповідно, новоствореним підприємствам та підприємствам, що вже функціонують необхідно досліджувати та впроваджувати цифрові технології.

Враховуючи важливість формування конкурентних переваг в умовах цифровізації слід відзначити, що «цифрова економіка – це тип економіки, де ключовими факторами та засобами виробництва є цифрові дані (бінарні, інформаційні тощо) та мережеві транзакції, а також їх використання як ресурсу, що дає змогу істотно збільшити ефективність та продуктивність діяльності та цінність для отриманих продуктів та послуг» [1]. «Цифрова трансформація (цифровізація) – це перетворення наявних аналогових (іноді електронних) продуктів, процесів та бізнес-моделей організації, в основі якої лежить ефективне використання цифрових технологій. Цифрова трансформація означає інтеграцію цифрових технологій у всі сфери бізнесу» [1].

В умовах цифровізації підприємствам потрібно постійно розвиватися задля підтримки рівня конкурентоспроможності. Проведено дослідження показників конкурентоспроможності ТОВ «Щедро» (табл. 1) та визначено, що якість продукції є основним принципом роботи і тому продукція проходить контроль якості на всіх етапах виробництва, від закупівлі сировини до готового продукту. Крім того, підприємство має чимало сертифікатів якості та постійно проводить модернізацію свого виробництва.

Враховуючи досліджувані показники конкурентоспроможності ТОВ «Щедро» слід відзначити, що у 2022 р. відносно 2021 р. сформувалася така динаміка: фондівдача підвищилася на 59,62%, що відображає налагодження виробничої діяльності; коефіцієнт автономії виріс на 18,17%, тобто відбулося збільшення фінансової стійкості; коефіцієнт абсолютної ліквідності скоротився на 97,05%, що відображає не здатність компанії негайно виплатити свої зобов'язання; рентабельність продажів зросла на 107,63%; відносний показник конкурентоспроможності товару виріс на 52,65%, що

відображає достатній рівень конкурентоспроможності. В цілому, досліджуване підприємство є конкурентоспроможним, але необхідно покращити показники ліквідності.

Таблиця 1 – Показники конкурентоспроможності ТОВ «Щедро»

Показники	2019	2020	2021	2022	Відносне відхилення 2022 р. до 2021 р., %
1. Ефективність виробничої діяльності					
1.1. Фондовіддача, грн	46,74	42,20	42,54	67,90	59,62
1.2. Рентабельність продукції, %	0,28	0,21	0,16	0,41	151,40
1.3. Продуктивність праці	-0,06	-0,01	-0,01	-0,01	0,00
2. Фінансовий стан підприємства					
2.1. Коефіцієнт автономії	-0,08	-0,11	0,13	0,15	18,17
2.2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,02	0,26	0,37	0,01	-97,05
2.3. Коефіцієнт оборотності обігових коштів	3,48	2,16	2,86	1,75	-38,78
3. Ефективність організації збуту та просування товару					
3.1. Рентабельність продажів, %	0,22	0,17	0,14	0,29	107,63
3.2. Відносний показник конкурентоспроможності товару	50,60	44,88	46,19	70,50	52,65

Примітка: складено на основі [4]

Поряд з показниками конкурентоспроможності ТОВ «Щедро» досліджено індекс конкурентоспроможності України (рис. 1).

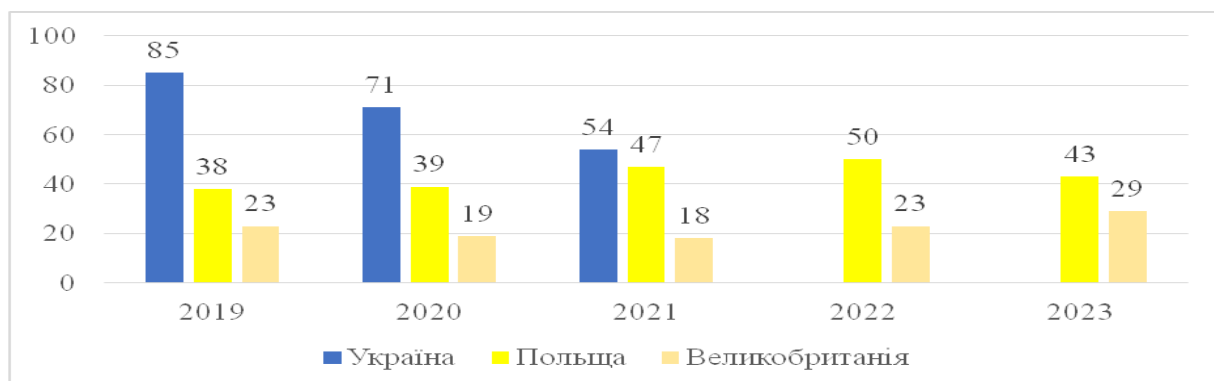


Рис. 1. Індекс конкурентоспроможності країн за 2019-2023 рр. згідно їх місця в рейтингу

Примітка: складено на основі [2]

Враховуючи дані рис. 1 слід відзначити, що місце України в рейтингу за індексом конкурентоспроможності протягом розглянутого періоду покращилося, тобто українські підприємства активно розвиваються та підвищують свої конкурентні переваги на ринку. Також слід зазначити, що у 2022-2023 рр. не проводилось дослідження конкурентоспроможності України через воєнний стан.

В Україні було запроваджено індекс цифрової трансформації задля визначення ефективності органів влади у напрямку цифровізації, а також визначення потреби у цифровій трансформації. У 2022 р. індекс складав 0,651 з 1 [5]. Найвищий показник цифровізації має Дніпропетровська область та розвинена візитівка міста, інституційна спроможність і показник становить 1, а от найменший показник має цифрова освіта. Поряд з цим, Запорізька область займає останнє місце за показником цифровізації. Найбільший показник має проникнення е-послуг 0,595, режим без паперів має найнижчий показник 0,063.

В Європі також існує індекс подібний індексу цифровізації, який має назву DESI – індекс цифрової економіки та суспільства (рис. 2). Крім того, Україна долучиться до цього індексу в наступному році.

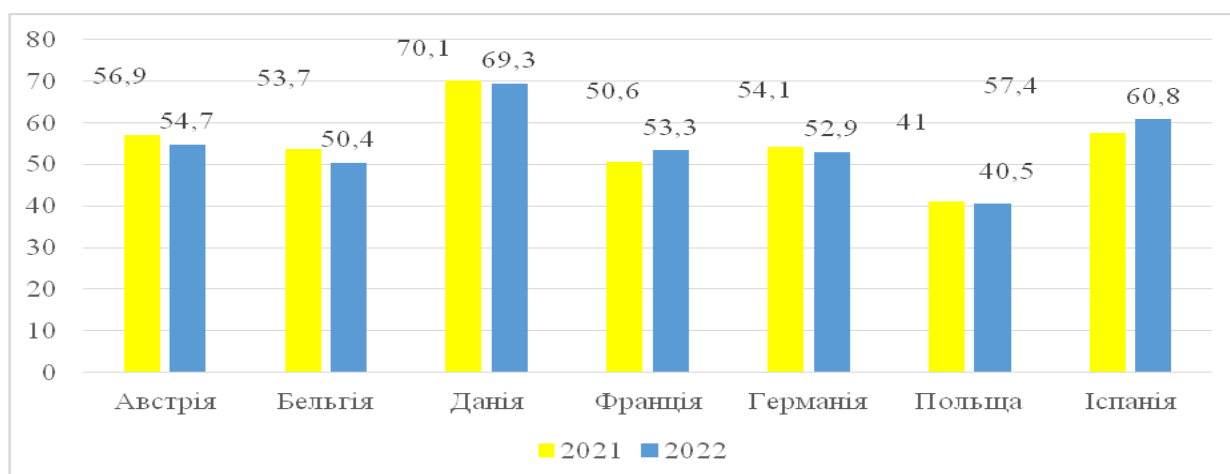


Рис. 2. Рейтинг країн за індексом DESI за 2021-2022 рр.

Примітка: складено на основі [6]

Враховуючи дані рис. 2 можна відзначити, що Данія займає перше місце за індексом DESI, Польща – останнє місце. Отже, підприємства Данії більш цифровізовані, ніж інші країни Європи.

Враховуючи результати дослідження слід відзначити, що впровадження цифрових технологій відіграє важливу роль, адже дозволяє сформувати конкурентні переваги, підвищити продуктивність, фінансові показники діяльності. Поряд з цим, необхідно досліджувати досвід країн ЄС щодо здійснення цифровізації, використання цифрових технологій та адаптувати його на українських підприємствах.

Існує кілька ключових способів підвищення конкурентоспроможності, такі як: введення на ринок нових продуктів або послуг, оптимізація ціноутворення, здійснення рекламних заходів, розширення мережі торгових представників і впровадження інновацій, використання якісної сировини й матеріалів, навчання і перепідготовка персоналу, покращення умов праці та мотивація працівників [3]. Серед напрямів підвищення конкурентоспроможності на підприємствах слід виділити: виробництво нових продуктів, розширення асортименту, дослідження попиту, конкурентів та розробка нових інноваційних рішень; вдосконалення ціноутворення; налагодження збутової діяльності, що дозволить залучити більше клієнтів; вдосконалення логістики; використання цифрових технологій задля підвищення продуктивності та показників підприємств, що сприятиме створенню унікальних продуктів або послуг.

В напрямку цифровізації підприємств слід вжити таких заходів до підвищення конкурентоспроможності: вдосконалення сайту компанії; підвищення активності у соціальних мережах; використання штучного інтелекту, який би допомагав клієнтам швидше отримувати відповіді на запитання; створення QR-коду на упаковках продукції задля швидкого отримання необхідної інформації; запуск нативної реклами.

Отже, важливим питанням є підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах цифровізації, що визначає потребу у впровадженні

системного та стратегічного підходу. Використання цифрових технологій на підприємствах дозволить сформувати конкурентні переваги та забезпечити зміцнення позицій на ринку як внутрішньому, так і міжнародному.

Список використаних джерел

1. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-1>.
2. World Competitiveness Ranking 2023. IMD – International Institute for Management Development. URL: <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/2023/>.
3. Бугай В. З., Сидоренко В. О. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Modern Economics*. 2019. Vol. 14, no. 1. P. 33–38. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.v14\(2019\)-05](https://doi.org/10.31521/modecon.v14(2019)-05).
4. Щедро - ЩЕ смачніше! *Щедро*. URL: <https://schedro.ua/>.
5. Результати цифрової трансформації в регіонах України. *Міністерство цифрової трансформації України*. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/rezultati-tsifrovoi-transformatsii-v-regionakh-ukraini-1>.
6. The Digital Economy and Society Index (DESI). Shaping Europe’s digital future. *An official website of the European Union*. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.

ЛЮДМИЛА ОЛЕЙНІКОВА,
докт. екон. наук, ст. наук. співробітник,
ДННУ «Академія фінансового управління», Київ, Україна
САВЕНКО ДМИТРО,
аспірант
Запорізький національний університет, Україна
ВАЛЕРІЯ МАЛА,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

PEOPLE-АНАЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЦИФРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Важливою умовою прийняття результативних управлінських рішень в організації є наявність достовірної, актуальної та розгорнутої інформації. Кадрова інформація – головний базис для ефективного управління людськими ресурсами компанії.

People-аналітика, яку також називають кадровою аналітикою людей або аналітикою робочої сили, передбачає збір, аналіз і звітність про кадрові дані. Вона дає змогу організації вимірювати вплив низки кадрових показників на загальну ефективність бізнесу та приймати рішення на основі даних [1]. Тобто, people-аналітика – це підхід до управління людськими ресурсами, який базується на даних.

Для того, щоб прийняти обґрунтовані кадрові рішення, необхідно, в першу чергу, зібрати інформацію, яка може допомогти у прийнятті кадрового рішення, зробити загальний аналіз. По-друге, треба визначити, які саме ресурси необхідно застосувати для реалізації рішення. І, по-третє, прийняти та узгодити кадрові рішення. Саме для цього застосовується people-аналітика. Кадрові дані мають бути об'єктивними, достовірними, актуальними та повними.

Досвід міжнародних компаній свідчить, що кадрові служби в практичній роботі впроваджують системи візуалізації даних в реальному часі (дашборди ключових показників продуктивності, моніторинг залишкових відпусток та відгулів, службовий календар, моніторинг задач та проектів, карти наявності, аналіз задоволеності працівників, соціальні мережі та спільноти тощо),

здійснюють оцінку показників доходності інвестицій у персонал (ROI), що допомагає ефективно здійснювати навчання і розвиток персоналу для виміру та підтримки продуктивності праці та відповідності бізнес-цілям. У даному контексті People-аналітика використовується у якості цифрової технології щодо вирішення питань обробки великих даних у глобальному вимірі та масштабі, поєднує методи прогнозних сценаріїв розвитку, інтелектуального аналізу тощо. HR-аналітика дозволяє виходити за межі суб'єктивних вражень та інтуїції, надаючи керівникам і HR-працівникам об'єктивну інформацію для ефективного прийняття рішень. HR-аналітика дозволяє ефективно використовувати дані для прийняття рішень, що підвищує якість управління персоналом та сприяє досягненню більшої продуктивності та задоволеності персоналу. Коли аналітика персоналу допомагає досягати конкретних цілей та вищих результатів, вона стає цінним активом для організації. [1].

Компанії активніше, ніж раніше, впроваджують системи автоматизації рекрутингу (ATS) та HR-напрямки (HRIS). Про це свідчить зростання кількості користувачів HR-tech компаній, зростання кількості самих компаній та ринку загалом. Такі системи самі по собі є носієм даних для аналітики, а також готових звітів і дашбордів.

COVID-19 та реалії російсько-української війни змусили компанії більш тонко реагувати на події, що відбуваються, частіше збирати інформацію про співробітників, активніше застосовувати опитування, щоб розуміти, що ж у них відбувається і приймати ті чи інші рішення.

HR почали активніше будувати прогнози, використовуючи лінію тренду та нову функцію прогнозування Excel. Щоб почати роботу з прогнозною people-аналітикою, потрібно об'єднати кадрові дані з різних систем. Прогнозна система people-аналітики на підприємстві може містити в собі широкий перелік показників, які фіксуються та аналізуються. Основні показники, які варто аналізувати є наступні: загальна чисельність персоналу, кількість вакансій, кадрова структура, співвідношення між постійними і тимчасовими працівниками, плинність кадрів, ступінь плинності кадрів, кількісний розподіл

працівників за стажем, віком, посадами, обсяги та структура витрат на персонал, фонд оплати праці працівників, дохід на працівника за повний робочий день, продуктивність праці працівника [2].

Варто відзначити популярність бізнес-дашбордів (Power BI, Tableau, Qlik, Google Data Studio), штучного інтелекту (побудова моделі прогнозування плинності та вигорання у компанії на підставі історичних даних.) в сфері HR [3; 4-5].

Варто зазначити, що реорле-аналітика відрізняється від інших методів аналізу статистичних даних, оскільки спеціалізується на аналізі та розумінні людської поведінки, соціальних взаємодій і факторів, що впливають на рішення людей. Ось деякі характеристики, що роблять реорле-аналітику унікальною: [4]:

По-перше, реорле -аналітика допомагає підвищувати ефективність HR-управління (найм персоналу, управління продуктивністю, навчання та розвиток), діяльності фахівців з персоналу, вирішувати проблеми організації на різних рівнях її функціонування.

По-друге, реорле -аналітика – це систематичний аналіз масивів даних, які надходять з різноманітних джерел. Так, аналіз даних може включати в себе обробку та аналіз корпоративних баз даних, а також баз даних державних органів та соціальних мереж, а також інші джерела.

По-третє, реорле-аналітика використовує нові, прогресивні інструменти та методи, а саме: методи статистичного аналізу, математичної лінгвістики, прогнозної аналітики, штучного інтелекту, краудсорсингу тощо.

По-четверте, реорле-аналітика дозволяє розробляти прогнозну модель для дослідження впливу управлінських рішень у сфері кадрового управління на результати діяльності організації.

По-п'яте, реорле-аналітика використовує графічні інструменти, такі як діаграми, графіки та інші візуалізаційні елементи, що значно спрощує демонстрацію результатів аналізу. Реорле-аналітика трансформує роботу служб персоналу організації. Багато іноземних компаній впроваджують прогнозну реорле-аналітику в практику кадрового управління і досвід такого впровадження є досить ефективним.

На сьогоднішній день реорле-аналітика – це один із найпопулярніших і пріоритетних напрямків у сфері кадрового управління, використання якої дозволяє приймати кращі HR-рішення, використовуючи дані; створювати бізнес-обґрунтування для втручання в кадри; перевіряти ефективність цих заходів. Готовність організацій використовувати інструменти цифрової аналітики відповідають вимогам глобального розвитку бізнес-середовища.

Список використаних джерел

1. Jorrit van der Togt, Thomas Hedegaard Rasmussen Toward evidence-based HR. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2017. Vol. 4 Issue: 2. P. 127-132. Available at : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-02-2017-0013/full/html> (дата звернення: 07.10.2023).
2. MicroStrategy AI/BI platform: *official site*. Available at : <https://www.microstrategy.com> (дата звернення: 07.10.2023).
3. Згалат-Лозинська Л. О. Методи оцінки ефективності розвитку управлінського персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://surl.li/cjhtk> (дата звернення: 07.10.2023).
4. Lalwani P. What Is HR Analytics? Definition, Importance, Key Metrics, Data Requirements, and Implementation. 2023. Available at : <https://www.hrtechnologist.com/articles/hr-analytics/what-is-hr-analytics> (дата звернення: 07.10.2023).
5. ТОП-10 трендів у HR-аналітиці у 2022 році. PeopleForce - комплексна HRM-система для автоматизації HR та рекрутинг-процесів: *офіційний сайт*. 2022. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/top-10-trendiv-u-hr-analititsi-u-2022-rotsi> (дата звернення: 07.10.2023).

ОЛЕКСАНДР ОСТРОВСЬКИЙ,
здобувач вищої освіти
Тернопільський національний технічний університет
імені Івана Пулюя, м. Тернопіль, Україна

РОБОТИЗАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасне суспільство стає полем перманентного експериментування з новими інформаційними технологіями. За цих умов постають життєво важливі завдання адаптування людини до умов існування та діяльності в інформаційному середовищі, характер багатofакторної та багаторівневої взаємодії з яким зазнає істотних змін в усіх сферах. Для їх вирішення необхідно розуміти інформаційні процеси в суспільстві, інформаційну сутність соціально-економічних перетворень, які відбуваються, причому все це на загальному фоні зміни домінуючих технологічних укладів [1]. В даний час стає дедалі очевиднішою необхідність розробки нових підходів, концепцій, моделей розвитку інформаційних технологій та забезпечення взаємодії людини з інформаційним середовищем.

Роботи і машини вже давно з нами, керуючись чітко визначеними алгоритмами поведінки, запрограмованими розробками в галузі когнітивних технологій (штучний інтелект, самонавчання, нейронні мережі, машинне навчання, семантичні поля і мережі) [2]. Щодо програмного забезпечення роботів штучним інтелектом в контексті концептуалізації smart-суспільства і smart-технологій на сьогодні точаться гострі дискусії.

В сучасних умовах роботизація розглядається як один з провідних напрямів розвитку інформаційних технологій, що істотно впливає як на економічні, так і на соціальні (суспільство загалом) процеси. За даними Міжнародної федерації робототехніки, наразі у світі експлуатується 1,1 мільйона роботів. Лідером з виробництва промислових роботів є Японія (52%), яка конкурує з Китаєм, що активно нарощує виробництво. У той же час, відсутність елементарної інфраструктури та дефіцит комплектуючих є

серйозними проблемами для українського ринку робототехніки. Щільність роботизації в Україні становить один робот на 20 000 зайнятих, порівняно з 113 роботами на 10 000 осіб в інших країнах [2].

У дослідницькому звіті «Global Robotics Market Insights Forecasts» обсяг ринку робототехніки на початок 2023 р. оцінювався в 25,82 млрд дол. США. Водночас експерти прогнозують, що до 2032 року світовий ринок робототехніки досягне 115,88 млрд дол. США за середньорічного темпу зростання 16,2 % [3]. Це обумовлено такими чинниками: прогресом у технологіях, зростаючим попитом на автоматизацію в галузях промисловості та потребою у підвищенні ефективності та продуктивності. З розвитком штучного інтелекту роботи стають розумнішими, адаптивними та універсальними, що відкриває нові можливості для інновацій. Попит на автоматизацію зростає, оскільки підприємства прагнуть оптимізувати процеси, зменшити витрати та підвищити якість і безпеку. Зростання секторів електронної комерції, логістики та складування також стимулює впровадження роботів для виконання таких завдань, як збір і сортування замовлень. Ще одним рушієм ринку робототехніки є необхідність подолати дефіцит робочої сили, особливо в таких галузях, як виробництво. Крім того, збільшення фокусу на стійкість і зростання колаборативних роботів або «коботів», які можуть працювати разом з людьми безперечно сприяє зростанню ринку робототехніки.

Ринок робототехніки стикається з певними обмеженнями, які перешкоджають його розвитку та прийняттю, зокрема, висока початкова вартість впровадження робототехнічних систем та тривалі терміни окупності вкладень; складність інтеграції роботів у існуючі робочі процеси та потреба в спеціалізованому технічному досвіді для обслуговування та програмування; занепокоєння щодо регулювання та безпеки, особливо в таких секторах, як охорона здоров'я та транспорт. Нарешті, етичні міркування, пов'язані з використанням роботів, питання конфіденційності та потенційні ризики безпеки також створюють проблеми для ринку робототехніки. Першорядну роль відіграють соціальні чинники: вивільнення робочої сили та перспектива

того, що значна частина працездатного населення втратить роботу.

Попит на промислових роботів зумовлений низкою факторів. Зокрема, такі галузі, як автомобілебудування, електроніка та авіакосмічна промисловість значною мірою покладаються на промислових роботів для підвищення ефективності виробництва, покращення якості продукції та зниження витрат на робочу силу. Водночас, впровадження автоматизації в галузях для задоволення зростаючих виробничих потреб і підтримки конкурентоспроможності сприяє домінуванню промислових роботів на ринку. Прогрес у технології робототехніки, такий як інтеграція штучного інтелекту та машинного навчання значно розширює можливості та універсальність промислових роботів. Економічна вигода від застосування роботів базується на таких складових: економія фонду заробітної плати (15 %), підвищення продуктивності праці (70%) та покращення і стабілізація якості (20%) [2]. Промислові роботи найбільш ефективні при зварюванні, фарбуванні, підготовці поверхонь, обслуговуванні декількох верстатів, складанні та термообробці.

Зростаюче використання промислових роботів демонструє нові тенденції розвитку та застосування робототехніки. На думку експертів, дефіцит кваліфікованих працівників у виробничому секторі та дедалі ширше впровадження концепції Індустрії 4.0 є одними з головних чинників, що стимулюють впровадження промислових роботів і зростання попиту на них. Колаборативні роботи, які взаємодіють з людьми в спільному робочому середовищі, дали змогу розширити корпоративну клієнтську базу – на сьогодні вона включає також підприємства середнього і навіть малого бізнесу. За експонентою зростає кількість транспортних та побутових роботів.

Основними тенденціями розвитку промислових роботів є використання машинного зору, штучного інтелекту, створення колаборативних роботів, які можуть працювати разом з людиною, підвищення простоти їх використання, розгортання та обслуговування. Роботи стають універсальнішими, гнучкішими, точнішими. При розробці використовується відкритий програмний код, цифрові технології управління.

Таким чином, удосконалення робототехніки призвело до значного підвищення ефективності, точності та безпеки в різних галузях. Роботи здатні виконувати повторювані завдання з точністю та можуть працювати в небезпечних середовищах, які становлять ризик для працівників. Вони також використовуються в таких сферах, як протезування, хірургія та реабілітація для покращення якості життя людини. Крім того, робототехніка відіграє вирішальну роль у дослідженнях і розробках, даючи змогу вченим досліджувати незвідані сфери та розв'язувати складні проблеми. Оскільки технології продовжують розвиватися, очікується, що робототехніка зробить революцію в багатьох секторах, сприяючи підвищенню продуктивності, покращенню якості життя та розширенню можливостей для співпраці людини та машини.

У цьому контексті людський капітал є ключовим елементом цифрового управління, оскільки унікальні компетенції персоналу впливають на цифровий розвиток підприємства або цілої країни. Індустрія 4.0, ймовірно, найближчим часом перейде до вдосконаленої версії цієї стратегії розвитку – Індустрії 5.0, що посилить людиноцентричний підхід у всіх сферах життя, оскільки не всі процеси можна роботизувати, і саме люди відіграватимуть ключову роль в процесі переходу від цифрової економіки до віртуальної.

Список використаних джерел:

1. Ostrovska H., Ostrovskyy O. Digital management in the innovative development of industrial enterprises. *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky national university. Economic sciences*. 2023. Vol. 27. № 1-2. С. 34-42.

2. Островська Г.Й., Островський О.Т. Штучний інтелект в умовах сучасних підприємств та маркетингових кампаній: ефективні інструменти та перспективи розвитку. *Маркетинг і цифрові технології*. 2023. Том 7, № 3. С. 66-82. Doi: 10.15276/mdt.7.3.2023.5

3. Global Robotics Market Insights Forecasts
URL: <https://www.sphericalinsights.com/reports/robotics-market>

ДМИТРО ОЧЕРЕТІН,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри економічної кібернетики,
Запорізький національний університет, Україна
СЕРГІЙ ЖИДІЛЬОВ,
аспірант кафедри економічної кібернетики,
Запорізький національний університет, Україна

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ БЛОКЧЕЙН-ТЕХНОЛОГІЙ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

У основі цифрової трансформації економіки багатьох країн світу лежить технологія блокчейн [1]. За результатами досліджень компанії Blockchain Council основними тенденціями у 2022р. стали: «блокчейн як послуга» (BaaS) – рішення, що допомагає користувачам швидко використовувати хмарні сервіси для створення, використання та розміщення своїх блокчейн-проектів; децентралізований Інтернет за концепцією Web3; зростання невзаємозамінних токенів (NFT); використання блокчейн-технологій для створення метавсесвітів (Metaverse); створення платформ на базі блокчейну, що займаються фінансовою та страховою діяльністю (DeFi); стійкий розвиток блокчейну у впровадженні зелених ініціатив; криптовалюти; використання блокчейну у Інтернеті речей [2].

Перспективи практичного використання технології блокчейн обумовлені насамперед особливістю зберігання будь-яких даних у вигляді цифрового реєстру операцій, впорядкованого у блоки за ланцюговою ознакою. Завдяки даним особливостям, багатьма компаніями технологія розглядається як інструмент для вирішення питань прозорості та безпечності транзакцій, отримання швидкого доступу до даних, а також спрощення контролю за виконанням обов'язків сторін у рамках договірних відносин на основі смарт-контрактів (smart contract).

У зв'язку зі значним розвитком блокчейн сервісів, наданням відкритих API для розробників блокчейн систем, наявності загальнодоступних засобів

моніторингу основних показників мереж (наприклад, он-лайн ресурс <https://glassnode.com>), виникає потреба в аналізі існуючих підходів до реалізації застосування технології блокчейн у різних галузях економіки.

Світова енергетична галузь наразі зазнає значних змін. Лінійний потік енергії від виробника до споживачів, що раніше був традиційним у багатьох країнах, все більше децентралізується, поступово приєднуючи до себе також джерела відновлювальної енергії. Таким чином актуальним стає ефективне та прозоре управління взаємодією між збільшеним числом учасників як у виробничому, так і споживчому секторах. Прикладами успішно реалізованих проєктів, у основу управління якими закладено технологію блокчейн є:

- американська компанія LO3 Energy, яка створює платформу на основі блокчейну для забезпечення децентралізованих бізнес-моделей та інноваційних технологій, пов'язаних з енергетикою, чистими технологіями та комунальними системами [3];

- проєкт німецького оператора електромереж TenneT, постачальника розумного обладнання для домогосподарств Sonnen GmbH та компанії IBM з використанням технології блокчейн для децентралізованого постачання електроенергії та пов'язаною з цим необхідністю стабілізації роботи електричної мережі [4];

- платформу для обміну сонячною енергією між власниками сонячних панелей, використовуючи блокчейн для фіксації та відстеження виробленої та спожитої енергії від швейцарської компанії Power Ledger [5];

- проєкт консалтингової компанії Beond (штаб квартира у Лондоні) Zero Carbon Project ICO, спрямований на захист навколишнього середовища шляхом просування використання відновлюваних джерел енергії із використанням технології блокчейн та смарт-контрактів для спрощення доступу користувачів до ринку у форматі аукціону [6].

Таким чином, як показує дослідження вищенаведених проєктів, у галузі енергетики застосування блокчейну в першу чергу може бути направлено на оптимізацію процесів саме розподілу та використання відновлюваної енергії за

рахунок прозорості та надання доступу до ринку домогосподарствам та приватним споживачам. Впровадження цього досвіду допоможе побудувати більш стійку та децентралізовану систему енергетики в Україні.

У сфері торгівлі та логістики технологія блокчейну демонструє значний потенціал для покращення процесів торговельних операцій і ланцюгів постачання в різних галузях. Технологія забезпечує високу прозорість та транспарентність відстеження, сприяє уникненню помилок і затримок, забезпечує безпеку продуктів та гарантує захист даних і документів, а також спрощує виконання зобов'язань на основі смарт-контрактів. Актуальність застосування технології блокчейну насамперед пов'язана з розвитком глобалізації сфер як виробництва, так і торгівлі, що збільшує кількість проміжних ітерацій на шляху товарів до кінцевих споживачів. Відповідно ще більш актуальним стає процес прозорості фіксації та подальшого моніторингу усіх операцій в ланцюгах постачання за допомогою децентралізованих записів. У роздрібній торгівлі та логістиці цікавими є впровадження логістичних інструментів на основі блокчейн американською роздрібною торговою мережею Walmart [7] та американського логістичного оператора UPS [8]. Таким чином, використання технології блокчейну у сфері постачання дозволяє покращити процес у порівнянні з традиційними методами управління за такими параметрами як: документування процесів, безпека процесів, прозорість процесів, швидкість процесів.

Такі переваги блокчейн-технологій як прозорість транзакцій та відповідність їх заданим параметрам на основі смарт контрактів; моментальна синхронізація інформації між усіма учасниками; конфіденційність транзакцій з одночасним захистом від підробок та шахрайства роблять актуальним впровадження в Україні технології блокчейну, як для приватних підприємств, так і для державних установ, адже смарт-контракти та ведення реєстрів на основі блокчейн-технологій можуть використовуватися не лише бізнесом, але й у державному секторі.

Наразі в Україні в останні кілька років активно почалося впровадження технології блокчейн та вже існують приклади у різних сферах діяльності. Наприклад, компанія Bloqly, український блокчейн-стартап, заснований у 2018 році, розробляє універсальну блокчейн-платформу для використання бізнесом та урядом в освіті, фінансах, автомобільному транспорті, сільському господарстві та сфері безпеки. Компанія працює над рішенням для повного захисту від підробок та шахрайства, шляхом розміщення будь-якої банківської гарантії на блокчейні. Крім цього, на основі блокчейну компанія пропонує вести реєстри діяльності державних службовців, що стають відкритою для будь-якого моніторингу [9].

На початку 2018 року Україна потрапила до числа тих країн, де блокчейн використовується на державному рівні. Так, у 2017 році Кабмін уклав угоду з компанією з українським корінням BitFury (компанія заснована 2011 року українцем Валерієм Небесним і латвійцем Валерієм Вавиловим) про переведення державних реєстрів на блокчейн-платформу, а мінагрополітики презентувало оновлений державний земельний кадастр на блокчейні [10]. Впровадження цієї технології має в першу чергу забезпечити надійну синхронізацію даних з одночасним захистом їх від підміни в результаті зовнішнього втручання, а також дати прозору систему громадського контролю за системою [11].

Фінансова сфера в Україні також зазнає змін, пов'язаних з використанням нової технології. Так, ТАСКОМБАНК у 2023 році здійснив експериментальну емісію гривні у формі електронних грошей, випущених на мережі блокчейн [12]. Технічну підтримку проєкту надала некомерційна організація Stellar Development Foundation (SDF), також проєкт було підтримано Національним банком України. В рамках пілотного проєкту банк інтегрував блокчейн-технологію до традиційних банківських процесів, що надало змогу здійснити дослідження блокчейн технології в рамках існуючого законодавчого поля. Клієнти банку змогли відкривати цифрові гаманці та здійснювати перекази й оплату товарів в електронних грошах. За результатами пілоту були

підтверджені ключові переваги блокчейну, такі як швидкість обробки та більш низька вартість транзакцій, прозорість системи, а також спрощений доступ до фінансових послуг.

Тож на сьогоднішній день Україна має можливість та деякий досвід впровадження технології блокчейну в різних сферах економічної діяльності. Враховуючи той факт, що ринок блокчейн-технологій в Україні є об'єктивною реальністю, встановлення чітких правил для функціонування цього ринку, включаючи аспекти законодавства, стає все важливішим завданням з боку держави та необхідною умовою подальшого розвитку проектів на основі цієї технології.

Список використаних джерел

1. Ніколаєв С. О., Вороненко В. І., Ковальов Б. Л., Гриценко П. В., Одеволе, О. О. Блокчейн як фактор цифрової трансформації економіки України. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. 2021. № 2. С. 16-23. DOI: 10.21272/1817-9215.2021.2-2.

2. Toshendra Kumar Sharma 5 Biggest Blockchain Trends In 2022. Blockchain Council. August 25, 2022. URL: <https://www.blockchain-council.org/blockchain/5-biggest-blockchain-trends> (дата звернення: 12.10.2023).

3. eMotorWerks and LO3 Energy Partner on Local Energy Trading Platform Between Electric Vehicles and Renewable Microgrid Projects. *Cision*. 05 Dec, 2018. URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/emotorwerks-and-lo3-energy-partner-on-local-energy-trading-platform-between-electric-vehicles-and-renewable-microgrid-projects-300760175.html> (дата звернення: 12.10.2023).

4. Jeff Shepard TenneT, sonnen and IBM Demo Energy Blockchain Tech. *EE Power*. May 2, 2017. URL: <https://eepower.com/news/tennet-sonnen-and-ibm-demo-energy-blockchain-tech> (дата звернення: 10.10.2023).

5. Офіційний сайт компанії Power Ledger. URL: <https://www.powerledger.io/solutions> (дата звернення: 12.10.2023).

6. Zero Carbon Project (ZCC). *Criptototem*. Last updated: May 29, 2023. URL: <https://cryptototem.com/zero-carbon-project-nrg-ico> (дата звернення: 11.10.2023).

7. Walmart Canada and DLT Labs™ launch world's largest full production blockchain solution for industrial application. *Cision*. 14 Nov, 2019. URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/walmart-canada-and-dlt-labs--launch-worlds-largest-full-production-blockchain-solution-for-industrial-application-300958198.html> (дата звернення: 12.10.2023).

8. HerdX And UPS Announce Global Logistics Partnership. *CNN Business*. URL: https://edition.cnn.com/business/newsfeeds/prnewswire/201911110811PR_NEWS_USPR____DA32524.html (дата звернення: 12.10.2023).

9. Блокчейн для дитсадка. У Франківській громаді дітей до ДНЗ реєструватимуть онлайн. *Репортер*. 20.11.2021. URL: <https://report.if.ua/statti/blockchejn-dlya-dytsadka-u-frankivskij-gromadi-ditej-do-dnz-reyestruvatymut-onlajn> (дата звернення: 11.10.2023).

10. Деякі питання реалізації пілотного проекту із запровадження електронних земельних торгів і забезпечення зберігання та захисту даних під час їх проведення: Постанова Кабінету міністрів України від 21.06.2017 № 688. Дата оновлення 05.06.2019. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/KP170688?an=1> (дата звернення: 12.10.2023).

11. Земельний кадастр віднині на блокчейні. *Ліга Закон*. 3 жовтня 2017. URL: https://biz.ligazakon.net/news/172953_zemelniy-kadastr-vdnin-na-blokcheyn (дата звернення: 11.10.2023).

12. Пілотний проєкт гривневих електронних грошей. ТАСКОМБАНК. Публічна версія, Київ, 2023. URL: https://tascombank.ua/files/TASCOMBANK_Pilot_Report_UA.pdf (дата звернення: 12.10.2023).

ТАІСІЯ ПАЛЬЧИК,
студентка 3 року навчання першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
факультету маркетингу,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана, Україна
НАТАЛІЯ ДАНИЛЕВИЧ,
канд. техн. наук,
доцентка кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Під впливом різноманітних чинників та викликів сучасний світ постійно змінюється. Кожен день розробляються інноваційні технології для спрощення бізнес-процесів та покращення ефективності їх функціонування.

Пандемія Covid-19 змусила організації усіх країн світу вжити термінових заходів задля можливості продовження провадження бізнес-діяльності. Перед керівниками, співробітниками та клієнтами компаній постало питання швидкої адаптації та переходу до нових цифрових моделей. Це стало великим викликом для менеджменту персоналу, оскільки віддалена робота має низку недоліків, таких як зниження продуктивності, погіршення обміну знаннями та порушення балансу між роботою та особистим життям.

HR-менеджерам також потрібен був час для адаптації до нових умов. Компанії розвивали цю сферу, інвестуючи в цифрові технології та розробляючи нові стратегії управління персоналом.

На початку пандемії компанії умовно поділилися на три типи: компанії, які завчасно масштабували цифрові технології до початку кризи, організації, які були в процесі цифровізації, а також компанії, яким довелося освоювати цифрові технології у зв'язку з початком пандемії [5].

Пандемія COVID-19 призвела до глобального переходу на віддалену роботу. Це спричинило низку проблем для сфери управління персоналом. Серед них:

- стрес та тривога серед працівників через кардинальну зміну робочого середовища та невпевненість у власному майбутньому та майбутньому компанії загалом;
- зниження продуктивності праці через складнощі в комунікації та співпраці в дистанційному форматі;
- зростаюча потреба в працівниках з високим рівнем адаптивності та стресостійкості [4].

Цифровізація управління персоналом – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів управління персоналом. Для їх впровадження використовують такі інструменти, як хмарне програмне забезпечення, соціальні мережі та штучний інтелект.

Цифровізація HR-менеджменту допомогла у досягненні стратегічних цілей, а також покращила методи, час, знизила вартість та якість послуг з управління персоналом.

Електронний рекрутинг – це процес найму працівників за допомогою Інтернету та інших цифрових технологій. Він включає такі завдання, як розміщення вакансій, залучення кандидатів, оцінка кандидатів та проведення співбесід. Електронний рекрутинг існував і раніше, однак карантинні обмеження під час пандемії COVID-19 прискорили його розвиток та змусили більшість компанії перейти від традиційного до е-рекрутингу.

Соціальні мережі, до прикладу Skype, LinkedIn, Glassdoor та Facebook, слугують важливими інструментами, завдяки яким компанії успішно наймають працівників. Проведення співбесід онлайн стало можливим завдяки таким платформам, як Zoom, Google Meet та Microsoft Team.

Електронне навчання – це новий спосіб навчання працівників, який використовує Інтернет та інші цифрові технології. Воно відбувається завдяки розміщенню навчальних матеріалів в мережі, проведенню онлайн-вебінарів та

наданню негайного зворотного зв'язку. Приклади платформ для електронного навчання: GitHub, LinkedIn та Microsoft. Надання зворотного зв'язку стало можливе завдяки використанню Google-форм.

Електронне управління компенсацією – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів управління компенсацією працівників. Дані технології допомагають підвищити ефективність компанії та HR-відділу зокрема, забезпечують більш прозорий та точний облік інформації про компенсації, а також розрахунків заробітної плати та пільг.

Електронне управління продуктивністю – це використання технологій для автоматизації та покращення процесів оцінки продуктивності працівників. Це важливий інструмент, який допомагає компаніям покращити ефективність, прозорість та точність своїх процесів оцінки продуктивності працівників [3].

Під час пандемії Covid-19 виникли новітні тенденції в роботі з персоналом, а разом з ними створювалися і програми, які допомагали з ними впоратися. Це такі як:

- автоматичне заповнення профілів кандидатів на основі їхніх сторінок у професійних мережах (LinkedIn);
- анонімність при попередньому відборі (jobsnap, djinni.co);
- використання соціальних мереж для відбору кандидатів (Telegram, Facebook, Twitter);
- системи відстеження кандидатів (Jobscan);
- автоматизація процесів підбору персоналу: онбордінг, адаптація, навчання, розвиток, внутрішній документообіг компанії (ZOHOPeople, BambooHR, HURMA);
- моніторинг настрою співробітників (HURMA, eNPS, Gallup Q12);
- інтеграція з календарями, управління зустрічами (Google Calendar);
- цифровізація рекрутингу (Skype, Hangouts, Zoom);
- сайти для тестування навичок (Codility, TESTDOME, Tests4Geeks, PROMETHEUS) [2].

Цифровізація створює сприятливі умови для здійснення основних функцій HR-менеджменту і більшість сучасних світових компаній поступово впроваджують більшість можливостей, які вона надає:

- автоматизація з використанням інтегрованих мобільних додатків. (Uber, Uklon, Arbnb, KFC);
- інтеграція з хмарними сервісами (Talentsoft, Android, Twitter);
- використання HR-аналітики та аналіз великих обсягів даних (Amazon, Walmart, Tesco);
- застосування технологій доповненої реальності (Hilton, DeutscheBank, Vantage Point);
- впровадження штучного інтелекту та використання чат-ботів (Deloitte) [1].

Таким чином, впровадження та застосування цифрових технологій у сфері управління персоналом стало необхідністю під час пандемії Covid-19. Вони дозволили підприємствам зберегти здоров'я працівників та покращити більшість бізнес-процесів. Завдяки цифровізації HR-менеджмент став більш прозорим, знизилася його трудомісткість та прискорилося прийняття управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Ведерніков М. Д. та ін. Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2022. № 66. С. 39-48. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/4270> (дата звернення: 13.10.2023).
2. Sotnikova Y. et al. Digital technologies in hr management. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development.* 2021. Vol. 42, no. 4. P. 527-535. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.54> (date of access: 13.10.2023).

3. Ahmed Saleh Ahmed Saif Al-Shameri & Siti Sarah Omar. HR digitalization as a critical HR practice to navigate through covid-19 for the improvement of the employee job performance: review paper. The 12th annual international conference on industrial engineering and operations management, Istanbul, Turkey, 7-10 March 2022. P. 5039-5052. URL: <https://doi.org/10.46254/an12.20221013> (date of access: 13.10.2023).

4. Humphries V., Tolleson J., Kim T. Global HR management: the pandemic response. *College of business*. 2023. P. 1-15. URL: <https://www.subr.edu/assets/subr/COBJournal/GLOBAL-HR-MANAGEMENT-The-Pandemic-Response.pdf> (date of access: 13.10.2023).

5. Nesterova K. Accelerated digitalization process as a response of hrm to the covid-19 crisis in small and medium-sized enterprises: the case of latvia. Artificial intelligence and green thinking: XXII Turiba University Conference, Riga, 21-22 April 2021. Riga, 2021. P. 93-102. URL: <https://www.turiba.lv/storage/files/xxii-conference-2021.pdf#page=94> (date of access: 13.10.2023).

ДМИТРО ПАНФЬОРОВ,
магістрант ОП Маркетинг
НАТАЛІЯ ТЕРЕНТ'ЄВА,
канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет, Україна

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

В сучасному світі, потреби та звички покупців швидко адаптуються під впливом ряду обставин – воєнні конфлікти, епідемічні спалахи, кліматичні зміни, цифрова трансформація, а також особисті життєві зміни та вибір цінностей. Відповідно, ми стикаємося з новим типом споживача, який, з одного боку, стикається з фінансовими обмеженнями через економічні виклики,

такі як пандемія COVID-19, зростання цін і нерівність доходів. Ці обмеження змушують людей бути більш обережними у своїх витратах, шукати знижки, акції та економічні альтернативи дорогим товарам.

З іншого боку, цей новий споживач є дуже обізнаним у сфері технологій. Він активно використовує цифрові платформи для пошуку інформації, відгуків про товари та послуги, а також для онлайн-покупок. Цифрова грамотність дозволяє споживачеві порівнювати пропозиції, вибирати найкращі умови та знаходити альтернативи. Інтернет став основним інструментом для прийняття обґрунтованих рішень у покупках.

Також важливо відзначити, що новий споживач цінує бренди, які демонструють соціальну відповідальність, піклуються про довкілля і сприяють сталому розвитку. Відповідальне споживання стає не просто модою, а справжньою цінністю для багатьох.

Загалом, новий споживач вимагає від брендів не лише якісних товарів за доступними цінами, але й прозорості, відповідальності та цифрової доступності.



Рис. 1. Ключові пріоритети споживачів при виборі товарів чи послуг

На рис.1 представлено чинники, які відображають ключові пріоритети сучасних споживачів при виборі продуктів та послуг. Одже, споживачі

прагнуть отримати максимальну вартість за витрачені гроші. Зручність процесу покупки, який є простим, швидким і без проблем, є ключовим для багатьох споживачів. Споживачі хочуть вірити в надійність та автентичність бренду. Це означає якість товарів, відповідність заявам та стабільність у відносинах з клієнтами. Особливо в умовах пандемії, споживачі хочуть впевненості в безпеці продуктів та послуг. Широкий вибір асортиментної політики, який задовольняє різноманітні потреби споживачів, є важливим. Загальний досвід від взаємодії з брендом, включаючи обслуговування, післяпродажний сервіс та взаємодію з брендом у цифровому просторі. Політика щодо персоналу: як компанія ставиться до своїх співробітників, їх благополуччя та розвитку, формуючи при цьому загальний імідж. Здатність бренду ефективно та особисто спілкуватися зі своїми клієнтами через прямі канали комунікації у соціальних мережах. Споживачі все частіше вибирають бренди, які відображають їхні особисті цінності та переконання. Внесок бренду в розвиток та підтримку місцевих спільнот та громад. Відповідальність бренду перед суспільством, його підхід до соціальних питань. Екологічна відповідальність, підхід до збереження довкілля та сталих практик. Здатність бренду адаптувати свої товари та послуги до індивідуальних потреб споживача.

Варто зауважити, що інфлюенс маркетинг залишається ключовим при виборі продуктів, послуг. Навіть у 2021 році 60% маркетологів підкреслили ефективність цього підходу для просування брендів. Що важливіше, вже зараз 30% споживачів кажуть, що поради впливових осіб серйозно впливають на їх вибір покупки. Це зрозуміло, адже інфлюенсери володіють лояльною аудиторією, користуються довірою та виступають як спеціалісти в конкретних областях. Загальний тренд до цифровізації очевидний у сучасному суспільстві. Згідно дослідження від Hubspot [1], більшість опитаних (75%) віддають перевагу користуванню смартфонів для пошуку товарів, в той час як тільки 15% користуються настільними комп'ютерами, а 6% використовують планшети. Це підкреслює важливість адаптації сайтів та маркетплейсів для мобільних пристроїв.

Вплив пандемії і перехід до віддаленого та комбінованого формату праці змінили наше ставлення до часу. За даними ОЕСР, в розвинених країнах річна кількість годин, проведених на роботі, зменшилася в порівнянні з початком століття. Цікаво, що незважаючи на це, багато людей відчувають збільшення навантаження та відсутність вільного часу. Прогнози показують, що гібридна модель роботи лише набирає популярності. Життя в швидкому темпі, постійна підключеність до Інтернету і технологічний розвиток підсилюють відчуття стрімкості життя. Люди реалізують це, зокрема, зменшуючи час, проведений у соцмережах, і очікуючи швидших покупок в інтернеті.. Також варто відмітити появу "Zoom-міст" - місць біля природи, які вибирають для віддаленої роботи. Люди все більше прагнуть насолоджуватися моментом, готові інвестувати у комфорт і розкош, і це може змінити їхні життєві пріоритети, включаючи кар'єру та місце проживання.

Для українських підприємців розуміння та адаптація до цих трендів є критично важливими, якщо вони прагнуть залишитися конкурентоспроможними та успішними в змінюваному бізнес-ландшафті.

Список використаних джерел

1. URL: <https://blog.hubspot.com/marketing/shopping-trends>
2. URL: <https://kpmg.com/ua/uk/home/services/consulting/forensic/market-research.html>

ВЛАДИСЛАВ ПОНОМАРЬОВ,
аспірант
РОМАН ПОБЕРЕЖНИЙ,
канд. екон. наук, доцент
ОЛЬГА СИНІГОВЕЦЬ,
канд. екон. наук, доцент
ПЕТРО ПЕРЕРВА,
докт. екон. наук, професор
Національний технічний університет «ХПІ», Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Поширення інформаційних технологій суттєво збільшилося протягом останнього десятиліття. У всьому світі прийнято, що інформаційні системи забезпечують конкурентну перевагу та є основою інновацій [1-9]. На наш погляд, такий стан забезпечують базові функції інформаційних систем: збирання даних, передача даних, зберігання даних, вилучення даних, обробка даних та відображення інформації.

Пропонуємо розуміти процес моделювання інформаційної системи як опосередковане практичне або теоретичне дослідження інформаційного об'єкта за безпосереднього вивчення не самого об'єкта (що нас цікавить), а допоміжної штучної чи природної системи (моделі), по-перше, що знаходиться в деякій об'єктивній відповідності з об'єктом, що пізнається; по-друге, здатна замінювати їх у певних відносинах; по-третє, що дає в процесі дослідження, в кінцевому підсумку, інформацію щодо об'єкта, який сам моделюється.

Процес моделювання інформаційних систем є процес переходу з реальної області у віртуальну (модельну) у формалізованому вигляді; далі вивчається модель (відбувається власне моделювання) і, нарешті, представлення інтерпретації результатів як зворотнього переходу із віртуальної області до реальної. Цей шлях замінює пряме дослідження об'єкта у реальній області, чи інтуїтивне вирішення завдання [2, 4, 8]. Отже, у найпростішому випадку технологія моделювання має на увазі три етапи: формалізацію, власне моделювання, інтерпретацію.

Пропонується методичний підхід до моделювання інформаційних систем з використанням її складових елементів (рис.1)

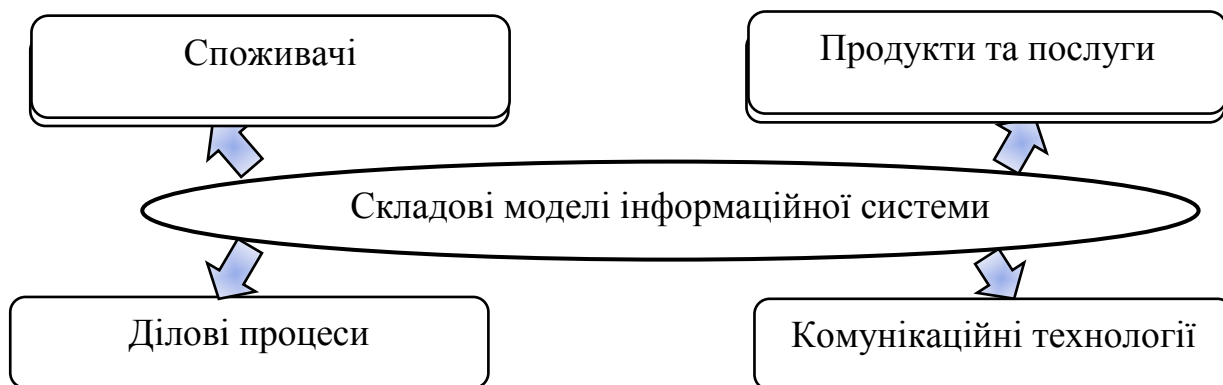


Рис. 1. Складові процесу моделювання інформаційних систем

Примітка: авторська розробка

Кожна інформаційна система має кінцевих користувачів або замовників. Інформаційна система може мати як внутрішню, і зовнішню. Клієнти є бенефіціарами товарів та послуг, що надаються інформаційною системою. Тут зовнішніми клієнтами можуть бути люди, які відвідують веб-сайт для здійснення покупок або здійснення угоди в електронній торгівлі, люди, які шукають рецепт приготування їжі, шукають інструменти для економії податків і таке ін. системи розрахунку заробітної плати, співробітник, що перевіряє інвентар та запаси і таке ін. [1]. Іноді ці співробітники можуть бути замовниками продуктів та послуг, наприклад, співробітник, що працює з виробником комп'ютерів, може бути замовником виробленої продукції. товар. Для виробничої організації виробничий відділ буде замовником відділу постачання. Таким чином, вимоги до інформаційної системи кожного відділу будуть різними. Інформаційні системи призначені обслуговування зовнішніх клієнтів. Проте інформаційні системи мають бути досить гнучкими, щоб підтримувати і внутрішні вимоги.

Результатом перетворення даних є продукти та послуги. Інформаційна система може створювати як продукти, і послуги, залежно від галузі, на яку вона розроблена. У швейній промисловості дизайнерський одяг виготовляється на вимогу замовника. Тут готовий одяг – це продукт, а індивідуальний дизайн –

це послуга. В інтернет-банкінгу клієнт може виконати все банківське завдання, не відвідуючи банк. Інтернет-банкінг, в такий спосіб, є послугою. Інформаційна система може генерувати різні типи послуг та продуктів на основі її дизайну [3, 5, 7]. Ефективна інформаційна система має задовольняти очікування клієнтів. Інформаційна система повинна надавати продукти та послуги, що базуються на потребах та вимогах клієнтів.

Ділова активність складається з різних процесів. Ці процеси включають спілкування з клієнтом, розуміння його вимог, виробництво продукту відповідно до вимог, надання післяпродажного обслуговування і таке ін. Бізнес-процес може не бути постійно структурованим і неформальним. Поліпшення бізнес-процесу впливає на ефективність бізнесу. Інформаційна система може покращити бізнес-процес, надаючи відповідну інформацію, збільшуючи крок у бізнес-процесі або виключаючи крок у бізнес-процесі.

Комунікаційні технології та комп'ютери є центральними частинами моделі інформаційної системи. Їхня присутність необхідна для забезпечення ефективного бізнес-процесу та задоволення клієнтів продуктами та послугами. Впровадження технологій у бізнес створює безпрограшні ситуації. Технології покращують внутрішню комунікацію через чат електронною поштою і таке ін., а також покращують зовнішню комунікацію через веб-сайт, вебінар і таке ін. Доступ до цінної інформації здійснюється швидше через інформаційну систему, і це може забезпечити конкурентну перевагу в епоху цифрових технологій. Модель інформаційної системи підкреслює ключову роль, яку інформаційна система грає підвищення ефективності будь-якої робочої системи.

Інформаційне моделювання системи можна визначити як процес цифрового моделювання складної системи. Інформаційна модель системи - це загальний інформаційний ресурс системи, що формує надійну основу знань упродовж її життєвого циклу.

Наразі підприємства змушені переходити на інформаційні технології, які не були заплановані для впровадження до певного часу, та здійснювати

перегляд своїх стратегічних пріоритетів. «Стань digital або помри» – наявна реальність, до якої привела бізнес-діяльність епідемія COVID-19. Основні проблеми, з якими ми зіткнулися, можна вирішити шляхом цифрової трансформації та моделювання інформаційних технологій.

Список використаних джерел

1. Рудика В. І., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Сучасні тенденції інноваційного розвитку ринку електротехнічної продукції. Сучасні технології та досягнення інженерних наук в галузі гідротехнічного будівництва та водної інженерії : *Збірник наукових праць: ХДАЕУ*, 2021. Вип. 3. С.12-17. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53271>

2. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобелев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : *матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р.* [Ч. 1]. Полтава: ПДАА, 2021. С.364-366. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>

3. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н. П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки)*: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>

4. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник національного технічного університету «ХПІ» : зб. наук. пр. Економічні науки*. Харків : НТУ «ХПІ», 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>

5. Маслак М. В., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т.О., Глізнуца М. Ю. Управління маркетингом туристичної діяльності: *конспект лекцій*. Національний технічний університет «Харківський політехнічний

інститут»: Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49551>.

6. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство*: кол. монографія / ред. І. М. Посохов [та ін.]. Харків : НТУ «ХПІ», 2016. С. 218-237. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>

7. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

8. Долина І. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко А. В., Маслак М. В. Маркетинговий менеджмент на світовому ринку туристичних послуг : *конспект лекцій*. Нац. техн. ун-т «Харківський політехнічний інститут». Харків, 2020. 35 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49554>.

9. Приходько Є. Г., Перерва П. Г. Формування положень маркетингу вражень в індустрії туристичного бізнесу. *Авіація, промисловість, суспільство: матеріали 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Кременчук, 12 травня 2021 р.:* у 2 ч. Ч. 2. Харків: ХНУВС, 2021. С. 476-478. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53698>

ЮРІЙ РАХНО
здобувач вищої освіти,
Запорізький національний університет, Україна
АНДРІЙ ЛИНЕНКО
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна

МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ РІШЕНЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГІВЕЛЬНИХ МЕРЕЖ УКРАЇНИ

Російсько-українська війна завдає надзвичайної шкоди економіці України, загрожує продовольчій безпеці як українців, так і населенню країн, які імпортували сільськогосподарську продукцію, продовольчі товари з нашої країни. В контексті продовольчої безпеки населення України, забезпечення громадян продуктами харчування та іншими необхідними товарами щоденного вжитку, сучасні торгівельні мережі зробили й роблять значний внесок, а їхній персонал, навіть наражаючись на ризики для власного життя, забезпечує належне функціонування цих торгівельних мереж в умовах воєнного стану.

Для оптимізації роботи персоналу торгівельних мереж України в цих складних безпекових, організаційних, логістичних обставинах доцільно запроваджувати сучасні цифрові рішення з управління персоналом [3].

Менеджмент торгівельних мереж України усвідомлює важливість цифрових рішень, зокрема в управлінні персоналом, але поки що не впроваджує їх у повному обсязі. З досвіду ЄС є підстави вважати це помилкою, адже цей процес є надзвичайно важливим, особливо для торгівельних мереж із багаточисельним персоналом. Такі торгівельні компанії повинні продовжувати інвестувати в цифрові технології та якісні рішення, доступні для їхніх співробітників [1].

За результатами дослідження PeopleForce Ltd. вікова група, що швидше за все, задоволена технологічними рішеннями своєї компанії, це так звані бeбi-бумери. Більше половини цієї когорти задоволені своїми цифровими

інструментами, тоді як лише 37% міленіалів відчувають те ж саме, а 63% бумерів незадоволені тими ж цифровими рішеннями. Як наслідок, компанії обирають прості, проте не особливо ефективні та надійні цифрові інструменти.

Це безпосередньо впливає на HR-відділи у двох випадках: по-перше, викликає незадоволеність співробітників серед молодших вікових груп із відповідним зростанням стресу. По-друге, на продуктивність праці впливає час, витрачений на налаштування та виправлення не дуже надійних цифрових інструментів, а також на впровадження відповідних навчальних програм.

Оскільки все більше бумерів залишають ринок праці, а на їхнє місце приходять молоді працівники, діджиталізація вимагає більшої уваги до кращого функціоналу. HR-спеціалісти можуть подавати приклад, впроваджуючи якісні та практичні рішення в галузі ІТ та діджиталу. Дієві варіанти включають уніфіковані системи управління персоналом та співробітниками, які об'єднують всі ключові функції під парасолькою однієї системи. Так компанія вкладається в ґрунтовні методи діджиталізації, які принесуть швидкі результати.

Крім того, штучний інтелект використовується в бізнесі для прийняття рішень на основі аналізу даних, тому часто застосовується HR-відділами для моніторингу таких питань, як плинність кадрів, автоматизація процесів, аналітичні дашборди тощо. Це дає компаніям змогу оптимізувати свою робочу силу, а співробітникам – зосередитися на стратегічних питаннях. Ця технологія стає все більш поширеною серед провідних HR-команд у 2023 році [2].

Застосування інноваційних цифрових технологій торгівельними мережами сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню кваліфікації та перепідготовці персоналу, створенню творчого робочого середовища для індивідуального розвитку кожного працівника та підвищенню ефективності управління персоналом за рахунок креативної спрямованості. Ефективність впровадження цифрових технологій в управління персоналом торгівельних мереж України підвищує їхню конкурентоспроможність. Все це необхідно врахувати у перспективі подальших досліджень, при вдосконаленні практичних аспектів щодо розробки та реалізації стратегій управління персоналом

торгівельних мереж [4].

Отже пошук, адаптація та розвиток інноваційних цифрових рішень у системах управління персоналом торговельних мереж України дає змогу забезпечити безпечні умови праці, оптимізувати роботу персоналу, підвищити продуктивність праці та досягти планової ефективності в роботі українських торговельних мереж.

Список використаних джерел

1. Волянська-Савчук Л. В., Кошонько О. В., Горбатюк О. В., Глушко Т. В. Розвиток трендів використання digital-технологій в управлінні персоналом. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2023. Вип. 68. С. 112–120.

2. Ключові тенденції HR-сфери, на які варто звернути увагу в 2023 році. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shist-klychovyh-tendenchiy-hr-sphery> (дата звернення: 07.10.2023).

3. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2023. № 4 (32). С. 17-26.

4. Цифрові технології в управлінні персоналом на підприємстві / В. П. Далик та ін. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: Економічні науки. 2023. № 12. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-12-9124> (дата звернення: 07.10.2023).

MERUERT KANABEKOVA,
D. in Economics, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Economics, Kazakh National
Abay Pedagogical University, Kazakhstan
ILYA BEZUGLYI,
Bachelor's degree student in Personnel Management and Labor Economics,
Zaporizhzhia National University, Ukraine

TECHNOLOGIES AS A FACTOR IN IMPROVING THE ORGANIZATION'S HR BRAND

In today's world, where technological advances are rapidly defining new business realities, the use of digital technologies can significantly improve an organization's HR brand (employer reputation), as modern technologies allow employees and candidates to receive more information and interact with the organization in a more convenient and efficient way.

In the context of human resource management (HR), the concept of HR brand refers to the image or image of a company and is defined as a strategic tool for attracting, retaining and motivating talented employees within an organization. It involves identifying and emphasizing the unique features of organizational culture, values, innovative environment and career development opportunities [1].

When studying the role of HR brand in today's environment, it can be argued that a company's reputation determines its status in the market and affects its interaction with partners. Many large companies face challenges in building an effective HR brand, which makes it difficult to attract and retain talented employees. Therefore, "...it is necessary to carefully select measures, corporate culture, and a unified system of values that would deeply emphasize the company's mission and determine the benefits for employees" [2, p. 36].

Creating an organization's HR brand is a complex and multifaceted process that involves ongoing practices and a huge number of tools. Among the most effective are digital technologies, which "...allow employers to approach potential

candidates and current staff in a more targeted manner using various promotion channels" [3, p. 44].

The tools and channels that can be used to promote the company's HR brand play an important role in building and strengthening the corporate image and attracting talented personnel: online surveys and questionnaires, internal forums; corporate website, corporate chatbot and messengers, digital communications, social networks, online forums, online presentations and conferences, blogs and podcasts, the company's official website; mass media, job portals; internship sites, etc. [3].

In particular, an important step in the job search process for candidates is to study information about the employer on the company's website and social media, which indicates the need and importance of the employer's brand presence on these communication platforms. Accordingly, companies are encouraged to actively develop their online presence to make it easier to attract potential specialists and talented employees. The least popular is the use of online surveys and internship sites. At the same time, even in the current environment, there are a number of organizations that do not show interest in using digital technologies to support and promote their HR brand [4].

Key areas of technology implementation as part of digital transformation in the field of HR branding:

- digital recruiting, which uses digital tools to find and attract qualified personnel. For example, the introduction of chatbots and audio bots to conduct initial interviews with candidates;

- screening that uses automated methods to assess and select potential employees based on key job requirements, simplifying the selection process and reducing its duration;

- an online questionnaire that uses electronic forms to collect data from candidates, helping to simplify the hiring process and reduce administrative costs, which in turn improves the efficiency of HR departments;

- gamification, which helps to improve employee motivation and engagement by using gaming methods to identify talented individuals and increase staff productivity;
- a "talent management" system that allows implementing digital tools for effective management of human resources;
- remote corporate training, which provides the ability to train employees on remote platforms;
- constant feedback that facilitates effective communication between management and employees through digital communication channels: mobile applications and social networks [5].

The use of digital technologies as a factor in improving an organization's HR brand provides numerous opportunities, while also creating certain threats that should be taken into account when formulating strategic plans. Opportunities include increased productivity through optimization of time and resources, improved collection and analysis of HR data, simplified HR processes, more efficient integration of HR information, and employee feedback that helps improve the organization's image. However, among the threats that accompany this process are the high costs of implementing digital technologies and the possibility of technical obsolescence. Additionally, access to personal data of employees and the digital skills gap between the older and younger generations may become a problem, which may affect the effectiveness of the introduction of digital tools in the organization's work [6].

Managing an organization's HR brand requires systematic and constant updating in line with current trends. Additionally, it is important to systematically develop high-quality content on social media and actively monitor current digital trends and tendencies [4].

Thus, in today's world, building a strong HR brand is becoming one of the strategic objectives for companies. Attracting and retaining talented employees requires constant updating of human resource management strategies, including the use of digital technologies. The use of digital tools can effectively improve

recruitment processes, facilitate internal communication, and increase employee engagement. However, it is important to take into account the threats associated with the costs of implementing technology, problems with access to personal data, and the digital skills gap.

List of references

1. HR-brand in personnel management. *Regional aspects of the development of productive forces of Ukraine*. 2016. №21. P. 77-81.

2. Salo Y.V. HR-brand of the company in modern conditions. *The world of scientific research. Issue 9: materials of the international scientific and practical Internet conference on economics, information systems and technologies, psychology and pedagogy*. Ternopil, 2022. P. 35-37. URL : https://www.economy-confer.com.ua/data/downloads/file_1655996872.pdf

3. oryanyk J., Savina A., Toryanyk I. Personnel marketing as a tool for creating an effective employer brand. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2022. Vol. 1. No. 4. P. 34-47. URL : <https://isg-journal.com/isjmef/article/view/117>

4. Varis I., Kravchuk O., Spirina K. Digital environment for employer brand development. *Economy and society*. 2022. №36. URL : <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1161>

5. Chelyadinova N.G., Kudel'a V.I.. HR-management and digitalization in a modern organization. *Economics and management of enterprises: Market infrastructure*. 2022. № 69. P. 125-129. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/69_2022/24.pdf

6. Hrytsyshyn V., Harmatyuk O. Transformation of personnel management: digitalization. *Formation of a mechanism for strengthening the competitive position of national economic systems in the global, regional and local dimensions: Materials of the VII International Scientific and Practical Conference*. Ternopil: Palianytsia V. A., 2021. P. 65-67. URL : https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/36011/1/Zbirnyk_konf_2021.pdf

ОЛЕНА РИБАЛКО,
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
КСЕНІЯ ОСМАКОВСЬКА,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
МИХАЙЛО ЗІНЧЕНКО,
магістр ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРЕВАГИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ ДЛЯ КОМПАНІЙ

Сучасний бізнес надзвичайно динамічний та конкурентоздатний, а успішне функціонування підприємств вимагає постійної адаптації та інновацій. У цьому контексті, використання штучного інтелекту (ШІ) стає необхідною умовою для досягнення конкурентних переваг, особливо в галузі управління ресурсами людського капіталу (HR-менеджменті). Штучний інтелект, завдяки своїм можливостям аналізу даних, автоматизації процесів та здатності до прийняття інформованих рішень, революціонує підхід до управління персоналом у підприємствах різного масштабу та спрямовує їх на шлях до більшого успіху та сталої конкурентоспроможності.

В енциклопедії Britannica термін штучний інтелект трактують як «здатність комп'ютера чи робота, керованого комп'ютером, виконувати завдання, які зазвичай виконують люди, оскільки вони вимагають людського інтелекту та проникливості» [1].

Відмінність штучного інтелекту в порівнянні зі звичайним програмним забезпеченням полягає в його вражаючій швидкості обчислень і здатності обробляти велику кількість нових та якісних даних завдяки високорозвиненим алгоритмам. Інтегровані програми, які базуються на ШІ, мають вдосконалені алгоритми для відповідей на дії та слова користувачів. Це дозволяє створювати "образи людини", які ефективно взаємодіють з кандидатами на вакансії, новими

співробітниками під час проходження адаптаційного навчання, фахівцями з пільгами та компенсаціями при нарахуванні зарплат і бонусів, а також допомагають HR-менеджерам і керівникам у створенні аналітичних звітів. Все це сприяє більшому потенціалу, ефективному використанню часу та бюджетних ресурсів і забезпечує більш точну інформацію для управління людськими ресурсами. Штучний інтелект також допомагає автоматизувати багато функцій бек-офісу, що спрямовані на надійні HR-транзакції та надання послуг через технологічні чат-боти [2].

Штучний інтелект здійснив революцію в роботі HR-фахівців, тож тепер ця технологія стала обов'язковою для компаній, котрі прагнуть максимально підвищити продуктивність своєї діяльності (рис. 1).



Рис. 1. Використання штучного інтелекту в HR-сфері [3]

Штучний інтелект надає значні можливості та переваги в галузі HR-менеджменту для компаній. Ця технологія впливає на всі аспекти управління персоналом, від найму та навчання до збереження та розвитку працівників. Можна виділити ключові можливості та переваги, які ШІ здатне принести в HR-менеджмент:

1. Автоматизація найму. ШІ може використовуватися для автоматизації процесу відбору кандидатів, аналізу резюме та відбирати найкращих кандидатів на певні вакансії. Це зменшує час, який витрачається на ручний аналіз і сприяє зменшенню помилок.

2. Покращений підбір. ШІ може використовувати аналітику та алгоритми для точного підбору кандидатів відповідно до конкретних потреб компанії, її корпоративної культури та цілей.

3. Ефективність навчання. ІІІ допомагає створювати індивідуальні програми навчання для працівників, враховуючи їхні потреби та навички. Це збільшує продуктивність та зменшує час, витрачений на навчання.

4. Аналітика та передбачення. ІІІ може аналізувати великі обсяги даних про працівників та виявляти тенденції, що допомагає приймати більш обґрунтовані рішення в галузі управління персоналом. Він також допомагає передбачати втрати кадрів та ідентифікувати можливості для підвищення їх ефективності.

5. Збереження та розвиток персоналу. ІІІ допомагає ідентифікувати перспективних працівників та підтримувати їх кар'єрний розвиток, що сприяє збереженню талановитого персоналу.

6. Зменшення людських помилок. Використання ІІІ для HR-процесів допомагає уникнути типових людських помилок та забезпечує більш об'єктивний відбір та управління.

7. Відповідність із законодавством. ІІІ може допомогти компаніям дотримуватися законодавчих вимог і стандартів у сфері зайнятості та працевлаштування. Він може виявляти можливі порушення та надавати рекомендації щодо їх виправлення.

8. Співробітництво з іншими системами. ІІІ може бути інтегрований з іншими технологічними рішеннями, такими як системи управління відносинами з клієнтами (CRM), системи управління проектами (PM), для покращення співробітництва та обміну даними [4].

Враховуючи всі ці можливості та переваги, ІІІ з кожним роком стає потужним інструментом для компаній у галузі HR-менеджменту. Він допомагає підвищити продуктивність, ефективність та точність при прийнятті рішень, що стосуються персоналу, та забезпечує більший контроль і якість управління персоналом. Правильно впроваджений ІІІ може стати конкурентною перевагою для компаній, які прагнуть вдосконалити своє управління персоналом.

У той же час, використання ІІІ в HR-менеджменті ставить перед компаніями нові виклики та обмеження, котрі змінюють спосіб виконання

конкретних функцій у сфері управління людськими ресурсами.

Серед викликів можна виділити ризик упередження в алгоритмах, який може призвести до недопущення різноманітності кандидатів. Також існують питання щодо конфіденційності даних та правил зберігання інформації про співробітників. Обмеження включають високі витрати на розробку та впровадження ІІ-систем, а також обмежену можливість аналізу навичок і креативності, що потребують людського оцінювання [5].

Відповідно, впровадження штучного інтелекту в HR-менеджмент потребує уважного розгляду всіх цих викликів та обмежень, а також розробки етичних та юридичних рамок для забезпечення ефективного та безпечного використання цієї технології.

Зарубіжний досвід використання штучного інтелекту в галузі HR-менеджменту став важливим кроком у трансформації способів управління персоналом для компаній по всьому світу. В останні роки інноваційні рішення, які базуються на штучному інтелекті, виявили значний вплив на рекрутинг, управління талантами та розвиток кадрів. Ця еволюція відкриває нові можливості для підвищення продуктивності та підвищення якості кадрового управління.

Компанія Hilton розробила чат-бота на основі штучного інтелекту, який дозволяє мережі готелів проводити співбесіди з кількома кандидатами одночасно без присутності рекрутера. Впровадження цього суттєво скоротило 45-денний час найму до п'яти [6].

Згідно з внутрішнім документом, компанія Amazon принаймні останній рік працювала над тим, щоб передати деякі завдання своїх рекрутерів технології ІІ, тобто розробляють автоматизовану систему оцінки кандидатів. Ця технологія частково працює, знаходячи подібності між резюме поточних, успішних співробітників Amazon і тих, хто претендує на подібну роботу.

У середині 2010-х Amazon вперше розробив технологію найму на роботу зі штучним інтелектом, але припинив її використання після того, як вона продемонструвала упередженість щодо жінок [7].

На основі досвіду зарубіжних компаній, розроблено рекомендації щодо ефективного використання ШІ в HR-менеджменті:

1. Автоматизація рутинних завдань. Використання ШІ для автоматизації рутинних завдань, таких як сортування резюме, попередні відбори кандидатів, розсилка повідомлень про стан заявок. Це звільнить час HR-фахівців для більш важливих завдань.

2. Аналітика та прогнозування. Використання ШІ для аналізу внутрішньої і зовнішньої інформації для прогнозування потреб у персоналі та оцінки ефективності процесів найму. Це допоможе управлінцям приймати обґрунтовані рішення.

3. Моніторинг задоволеності співробітників. Використання ШІ для аналізу даних з оцінок задоволеності співробітників та надсилання рекомендацій для поліпшення робочого оточення та зберігання талановитих співробітників.

4. Забезпечення конфіденційності даних. Приділення особливої уваги на захист особистих даних співробітників і кандидатів під час використання ШІ, дотримуючись вимоги законодавства про захист даних.

5. Навчання персоналу. Забезпечення навчання персоналу та керівників щодо ефективного використання ШІ. Розуміння можливостей і обмежень цієї технології є важливим для успішного впровадження.

6. Постійний моніторинг та оновлення. Штучний інтелект постійно розвивається, тож потрібно систематично стежити за новими можливостями та оновленням в галузі ШІ, щоб підтримувати конкурентну перевагу.

Отже, проаналізувавши можливості та переваги штучного інтелекту в HR-менеджменті для компаній, можна зазначити, що ШІ стає все більше інтегральною частиною HR-функцій, надаючи підприємствам значні переваги у рекрутації, оцінці персоналу, навчанні та аналізі даних. Штучний інтелект в HR-менеджменті може відкривати нові горизонти для підприємств у веденні ефективного управління персоналом. Проте важливо враховувати етичні та правові аспекти використання ШІ в HR-практиках, а також розвивати навички

управління ШІ для співробітників HR-відділів. Досягнення оптимального балансу між людським і штучним інтелектом може сприяти підвищенню конкурентоспроможності компаній і покращенню робочого середовища для всіх працівників.

Список використаних джерел

1. Copeland V. J. Encyclopædia Britannica. 2023. Available at : <https://www.britannica.com/technology/artificial-intelligence>.

2. Бей Г. В., Серета Г. В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*, 2019. № 2 (34). С. 93-101. URL : <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/7355>.

3. Штучний інтелект у сфері HR. Peopleforce : *офіційний сайт*. URL: <https://peopleforce.io/uk/hr-glossary/artificial-intelligence-in-hr>.

4. Штучний інтелект у рекрутингу 2023. Jooble : *міжнародний сайт з пошуку роботи*. URL: <https://ua.jooble.org/blog/shtuchnyj-intelekt-u-rekrutyngu-2023/>.

5. Вишня Г. Штучний інтелект і людина: загрози і можливості. 2021. Некомерційна інформаційна служба «Радіо Свобода» : *офіційний сайт*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/shtuchnyi-intelekt-zagrozy-i-mozhlyvisti/31145992.html>.

6. Heidi Lynne Kurter. How Hilton Reduced Their Time To Hire From 43 Days Down To 5. 2019. Forbes : *multimedia platform*. Available at : <https://www.forbes.com/sites/heidilynnekurter/2019/09/19/how-hilton-reduced-their-time-to-hire-from-43-days-down-to-5/?sh=6a208cee6759>.

7. Jason Del Rey. A leaked Amazon memo may help explain why the tech giant is pushing out so many recruiters. Publication of news and journalism «Vox» : official site. 2022. Available at : <https://www.vox.com/recode/2022/11/23/23475697/amazon-layoffs-buyouts-recruiters-ai-hiring-software>.

ЮРІЙ САДОВНИЧЕНКО

канд. біол. наук, доцент, доцент кафедри медичної біології,
Харківський національний медичний університет,
м. Харків, Україна

ВАЛЕРІЙ М'ЯСОЄДОВ

докт. мед. наук, професор, проректор з наукової роботи
Харківський національний медичний університет,
м. Харків, Україна

НАТАЛІЯ ПАСТУХОВА

канд. біол. наук, доцент, с. н. с. відділу геноміки та молекулярної біотехнології
ДУ «Інститут харчових біотехнологій та геноміки НАН України»,
м. Київ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ВИЩІЙ МЕДИЧНІЙ ОСВІТИ ЗА УМОВ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Глибинна перебудова соціокультурних відносин та економічного устрою на тлі зростання рівня невизначеності та стрімкого розвитку технологій зумовили зміну освітньої парадигми «освіта на все життя» на «освіта протягом життя» на зламі сторічч [1, с. 187; 2, р. 2]. Відповідно, надання освітніх послуг перетворилося у потужну індустрію, загальний бюджет якої до 2030 року сягне 10 трлн дол. США [3, р. 8], тоді як у 2022 році тільки ринок освітніх технологій становив понад 133 млрд дол. США [4, р. 10]. Зазначене стосується вищої освіти в контексті навчання іноземних студентів, загальна кількість яких у світі перевищує 6 млн. осіб [5], а їхні витрати мають мультиплікативний ефект як на розвиток потенціалу університетів, так і на інші галузі економіки. За роки незалежності Україна стала потужним освітнім хабом, навчаючи понад 80 тис. фахівців для іноземних держав, які приносили країні близько 500 млн дол. США щороку [6, с. 269]. Найбільшим освітнім попитом серед іноземців користуються медичні спеціальності [6, с. 270], однак єдиною формою навчання у галузі знань «Охорона здоров'я» є очна, тому метою дослідження було вивчення впливу пандемії COVID-19 на привабливість української вищої

медичної освіти для іноземних студентів в контексті її цифровізації та європейського досвіду.

Після початку пандемії, окрім суворого дотримання карантинних заходів та забезпечення повернення студентів додому, у вітчизняних медичних університетах у короткий термін освітній процес було переформатовано під використання технологій дистанційного навчання, зокрема на платформах Zoom та Moodle, проведено єдиний державний кваліфікаційний іспит (ЄДКІ) та своєчасно видано дипломи випускникам. При цьому заняття відбувалися у повному обсязі у синхронному режимі, тоді як у багатьох європейських університетах частина курсів та іспити була скасована [7, р. e131], більшість лекцій надавалися студентам у запису, без можливості зворотного зв'язку, а практичні заняття було зведено до мінімуму або відмінено взагалі. Зв'язок зі студентами в Україні здійснювався засобами електронної пошти, месенджерів та соціальних мереж. Окрім того, в українських закладах вищої медичної освіти для викладачів було організовано навчання з підготовки дистанційних курсів для забезпечення належної якості викладання.

У подальшому було створено цілісний цифровий освітній простір університетів шляхом підключення до платформ Google Workspace for Education та Microsoft Teams з метою стандартизації та уніфікації корпоративного викладання та електронного зв'язку. З початку 2020/2021 навчального року заклади вищої медичної освіти перейшли до змішаного та гібридного навчання, за якого щонайменше лекції викладались в онлайн-режимі, а на практичних заняттях частина групи могла навчатися дистанційно, що було єдиним виходом для іноземних студентів, у країнах яких карантинні заходи не було послаблено. Разом з тим, як через зміни у законодавстві стосовно доступу здобувачів освіти до пацієнтів, так і через режим пандемії, до навчальних програм освітніх компонентів було внесено зміни з метою широкого застосування симуляційних методів навчання, зокрема цифрових лабораторій. Тож значні зусилля університетів було спрямовано на участь у відповідних міжнародних проєктах, зокрема україно-швейцарському проєкті

«Розвиток медичної освіти», придбання обладнання та ліцензійних програм, створення мобільних додатків з клінічних дисциплін типу «віртуальний пацієнт» тощо.

Ці заходи дозволили підтвердити репутацію українських закладів вищої медичної освіти як надійних партнерів і надавачів послуг, тому кількість іноземних студентів на кінець 2021 року в них не знизилася порівняно з попередніми роками [8, с. 8–9], тоді як в університетах США, в тому числі через неповернення до очного навчання, кількість здобувачів освіти з-за кордону зменшилася на 15% [9].

Таким чином, розбудова спроможності українських медичних університетів за часів пандемії COVID-19 шляхом їх розумної цифровізації, можливість уніфікувати застосування отриманого європейського досвіду, забезпечила їх адаптацію за умов невизначеності та дозволила утримати контингент іноземних студентів, зберігши вищу освіту у якості одного з драйверів економічного росту країни.

Список використаних джерел

1. Лукьянова Л. Неперервна освіта протягом життя: історичний огляд, сучасні реалії. *Науковий вісник Мелітопольського державнопедагогічного університету*. Сер: Педагогіка. 2015. № 2. С. 187-192.

2. Ng P.T. (2023). Learning in an era of uncertainty in Singapore: diversity, lifelong learning, inspiration and paradigm shift. *Educ. Res. Policy Prac.* 7 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10671-023-09348-1>

3. Education in 2030 (2018). Five scenarios for the future of learning and talent. Holon IQ. 61 p. URL: <http://www.holoniq.com/wp-content/uploads/2018/06/HolonIQ-Education-in-2030.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

4. Education Technology Market Size, Share & Trends Analysis Report By Sector (Preschool, K-12, Higher Education), By End-user (Business, Consumer), By Type, By Deployment, By Region, And Segment Forecasts, 2023-2030 117 p. URL:

<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/education-technology-market>
(дата звернення: 15.10.2023).

5. International students. Last updated: 02.06.2023. URL:
<https://www.migrationdataportal.org/pt-pt/themes/internationale-studieren-de#further-reading> (дата звернення: 15.10.2023).

6. Рабаді Б. С. М., Корнієнко В. О. Іноземний студент в Україні: кому більше на користь? *Матеріали I науково-технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету* (НТКП ВНТУ-2021): збірник доповідей. Вінниця: ВНТУ, 2021. С. 269-273. URL:
<https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/allvntu/index/pages/view/zbirn2021> (дата звернення: 15.10.2023).

7. Hunter J., Murdoch S. (2022). Cancelled medical student placements: the COVID-19 effect. *Postgraduate Medical Journal*. 2022. Vol. 98, Iss. e2. P. e131-e132. DOI: 10.1136/postgradmedj-2020-138638.

8. Іноземне студентство в Україні: (не)узгодженість політик. Дослідницький звіт. 2021. 59 с. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/doslidzhennya-inozemnogo-studentstva-v-ukrayini.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).

9. Enrollment Trends. URL: <https://opendoorsdata.org/data/international-students/enrollment-trends> (дата звернення: 15.10.2023).

ВАЛЕРІЯ ТИМОШИК,
ст. викладач кафедри управління персоналом і маркетингу,
Запорізький національний університет, Україна
ЄЛИЗАВЕТА БОРИСЕНКО,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна
ЄЛИЗАВЕТА КОСТЕНКО,
студентка бакалаврату ОП Управління персоналом та економіка праці,
Запорізький національний університет, Україна

КЛЮЧОВІ ТРЕНДОВІ НАПРЯМИ DIGITAL-РЕКРУТИНГУ

В сучасних умовах функціонування підприємств персонал є найціннішим ресурсом і очікуваним напрямком інвестицій. Саме тому етап професійного підбору працівників у компанію є дуже важливим і відповідальним. Неякісний добір кадрів, приносить значні збитки підприємству. І знайти відповідного фахівця часом буває дуже складно, тому Digital-епоха відкриває нові можливості у сфері рекрутингу. Завдяки digital-технологіям з'являється можливість проводити аудіо- та відеоконференції, інтерв'ю та співбесіди, тести в онлайн-режимі. Такі підходи надають переваги як рекрутеру, так і кандидату на вакантну посаду. Завдяки автоматизації створюються можливості пошуку та залучення в компанію кандидатів з усього світу, зокрема в умовах російсько-української війни, коли дуже багато цінних кадрів опинилося за кордоном.

Завдяки соціальним мережам рекрутинг створює можливості знайти молодих, творчих, сучасних спеціалістів, оскільки один з видів пошуку роботи молоді здійснюється через канали, публічні сторінки в соцмережах [1, с. 56]. Найбільш поширеними мережами пошуку є Instagram, Facebook, Twitter, а також частково використовують Tinder або Snapchat тощо, які в Україні не набули поширення (зокрема такі компанії як McDonald's і Amazon, активно використовують Snapchat та Tinder для привертання кандидатів та просування свого бренду як роботодавця).

Також, актуальності набувають способи залучення співробітників через безкоштовні семінари, благодійні заходи, навчання, ігри, тематичні зустрічі, професійні спілки в інтернеті, форуми, конференції. Завдяки такому підходу процес спілкування та взаємодії з кандидатами стає більш привабливим для них.

На даний момент використання штучного інтелекту та роботів є найбільш перспективним напрямом для розвитку ринку рекрутингу та покращення його продуктивності. Запуск роботів-рекрутерів та автоматизованих систем у рекрутингу є частиною загального тренду в автоматизації та розробці штучного інтелекту в сфері кадрового управління. Для прикладу, роботи можуть проводити співбесіди, використовуючи відео-або аудіозв'язок, вести розмову за чітко побудованим алгоритмом, задавати питання, записувати відповіді та розпізнавати емоції під час співбесіди; надсилати повідомлення, електронні листи та навіть запрошення. Автоматизовані системи рекрутингу можуть дійсно суттєво зменшити час та трудові витрати на добір персоналу як мінімум у 10 разів (за оцінкою компанії «Deloitte») [2]. Однак ефективність і результати впровадження можуть варіюватися залежно від конкретного бізнесу, галузі та методів впровадження. Але, можна зазначити негативні сторони цього процесу, зокрема стрімкий розвиток автоматизованих систем рекрутингу може призвести до того, що працівники-рекрутери будуть не завжди затребуваними, оскільки їх роботу зможуть виконувати роботи. Наразі є перші вдалі приклади - це робот «Vira» та HR-система масового рекрутинга персонала від компанії «Skillaz». Проте, повна заміна рекрутера роботом ще не стала реалістичною. Хоча автоматизація може значно полегшити роботу рекрутерів і покращити ефективність, вона не здатна повністю замінити людський фактор у рекрутингу, зокрема під час здійснення професійного добору працівниками-роботами можуть виникнути певні ризики (ризик добору працівника невідповідної кваліфікації). Окрім роботів, можна зазначити й чат-ботів, які здатні здійснювати пошук резюме, отримувати важливу інформацію від кандидата тощо. Такі боти також можуть

виконувати адміністративну роботу, зокрема планування зустрічей. Так, чат-боти інтегровані з багатьма популярними месенджерами і платформами (Telegram, Viber, WhatsApp, Facebook Messenger). Це дозволяє їм надавати послуги та взаємодіяти з користувачами у зручний спосіб. Одним із головних переваг використання чат-ботів є можливість спілкуватися з ними там, де користувачі вже звикли проводити більшу частину свого часу в Інтернеті. Відомі розробники технологій, такі як Mya, XOR, Wade & Wendy та TalkPush, надають інноваційні рішення в галузі рекрутингу та управління персоналом [2].

Набувають популярності використання в сучасному рекрутингу методів агрегації та уберизації для забезпечення більшої ефективності та доступності до кандидатів. Агрегатори резюме об'єднують дані з різних джерел, таких як сайти для пошуку роботи, профілі в соціальних мережах, бази даних резюме та інші джерела. Це допомагає рекрутерам та роботодавцям отримувати доступ до широкого спектру кандидатів в одному місці. Indeed.com є прикладом такого агрегатора резюме, який об'єднує інформацію з різних джерел. Уберизація рекрутингу передбачає використання моделі, схожої на Uber, для залучення рекрутерів до пошуку кандидатів. Роботодавці публікують вакансії, а рекрутери можуть надсилати свої пропозиції і відповідати на запити. Це забезпечує більшу конкуренцію та дозволяє роботодавцям вибирати найкращі пропозиції від рекрутерів.

Вбудована та когнітивна HR-аналітика здатна значно покращити ефективність рекрутерів та роботодавців, сприяючи автоматизації процесів та надаючи доступ до важливої інформації в режимі реального часу. Використання аналітичних інструментів та платформ (Oracle HCM Cloud, ADP Workforce Now, Workday, Vltimate, Saba, Skillsoft, Success factors) дозволяє розробляти різні звіти та аналітичні моделі для рекрутингу та управління персоналом [2].

Розрізняють традиційні та креативні джерела пошуку персоналу. Серед традиційних джерел провідні світові компанії виділяють рекомендації, оголошення про роботу, сайти для пошуку роботи, прямий пошук, центри

працевлаштування при університетах. Використання job-сайтів також є digital-інструментом пошуку кандидатів, цей спосіб не новий, не інноваційний, але, на даний момент, він є стандартним. Діджиталізація наближає нашу країну до абсолютно нового формату роботи з кандидатами на вакантні посади.

До трендових напрямів digital-рекрутингу належать : розробка хмарної робочої мережі, написання та запуск власної управління кандидатами (ATS-системи), використання таргетованої реклами, ліквідація низькоефективних сайтів з пошуку роботи, запуск власного HR-бота тощо. Вдосконалення рекрутингу персоналу в українських компаніях з урахуванням трендових напрямів digital-рекрутингу може бути ефективним шляхом залучення та утримання найкращих талантів.

Таким чином, компанії, що бажають залишатися на ринку та розвиватися, повинні відслідковувати основні тенденції розвитку і, за можливості, впроваджувати нововведення світу digital у рекрутинг. Адже використання digital-інструментів забезпечуваємо компаніям конкурентні переваги та дозволить рекрутерам покращити взаємодію з кандидатами на вакантні посади.

Список використаних джерел

1. Василик А. В., Іщенко О. В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України. *Економічний простір*. 2018. № 131. С. 53-63.

URL : <http://www.prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/205>

2. Міжнародне дослідження Deloitte «Тенденції у сфері управління персоналом – 2017». Консалтингово-аудиторська компанія Deloitte : *офіційний сайт*. 2017. URL : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2017.html>

АЛЛА ЧЕРЕП,
докт. екон. наук, професор,
в.о. завідувачка кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна
ДІАНА КРАВЧЕНКО,
магістрантка
Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ПРОЦЕСИ ПРОЄКТНОГО ФІНАНСУВАННЯ

У сучасному світі оцифрування досить швидко досягло всіх сфер життя та викликає значні трансформації у глобальній економіці. Однією з ключових галузей, що відчуває вплив цифровізації інновацій, є проєктне фінансування. Цей процес, визначений стрімкістю та нестабільністю, постає об'єктом перетворень під дією модерної технології. Тому доцільно розглянути, як саме цифровізація впливає на процеси проєктного фінансування та як це відкриває нові етапи розвитку галузі.

Запровадження цифрових технологій, включає всі концепції життя суспільства, від міжособистісного взаємодіяння до підприємництва, від побутових речей до розважальних програм, а також у галузі моди та багато інших сфер. Поєднуючи фізичні та обчислювальні компоненти трансформує біологічні та фізичні системи у кібернетичному напрямку. Крім того, вже активно спостерігається перехідність від реального всесвіту до віртуального, в сферу онлайн. [5]

Все людство, починаючи від громадян та закінчуючи державою і бізнесом, є користувачами цифрових платформ. Оцифрування стане одним із ключових аспектів розвинення економіки у всесвіті протягом наступних 5-10 років. Та буде механізмом для реалізації стратегічних намірів України – це зріст ВВП у 8 разів, до 1 трлн доларів до 2030 року, що перевищить середні

європейські показники, також гарантування належного ступеню благополуччя та якості життя для українців. [7]

Цифровізація дозволяє автоматизувати та оптимізувати методи проектного фінансування, слугує поліпшенню результативності та прозорості, а також відкриває новітні здібності для спонукання інвестування у проекти, які раніше вважалися ризикованими або складними для бюджетування. Це дає нагоду залучати більш широке коло інвесторів, що сприяє розвиненню проектного фінансування. Вхідження штучного інтелекту та машинних навичок надає нові перспективи у галузях оцінювання та завчасного передбачення ризиків і кредитоспроможності. [4, с. 151]

Цифрові нововведення виходять за межі простого застосування методології; вони охоплюють зміни в культурі, інтеграцію у всі сфери занять та модифікацію керування в різних командах. Цифровізації охоплюють мінімізацію розходів (цифрову трансформацію документації для сукупної оптимізації процесів); децентралізацію підприємництва; збільшення результативності та продуктивності; стрімке та дієве схвалення рішень в поточному періоді; поліпшення рівня екології; виготовлення сталої продукції; скорочення терміну та затрат на розроблення виробів, а також покращення якості виробів та стрімке реагування на зміни ринку – все це є неабиякими перевагами.

Головною перевагою цифровізації є автоматизування процесів. Для прикладу, застосування платформ штучного інтелекту досить скорочує час, який потрібен для цих процесів, та зекономить розходи на здійснення оцінки проектів, випуску та обслуговування облігацій [1, с.49]. Цифрові технології також сприяють підвищенню прозорості. Інвестори отримують доступ до інформації про проекти в режимі реального часу, що дає змогу їм краще проаналізувати ризикованість та дійти до зваженого вирішення щодо інвестування [2, с. 152].

За рахунок оцифрування проектного фінансування постає більш доступним для ширшої групи вкладників. Цифрові платформи сприяють залученню

інвесторів з усіх країн, що позитивно віддзеркаляється на розвиненості проектного фінансування в Україні. Запровадження цифрових трансформацій скорочує роботу та аналіз для підготовки планів, а також підвищує рівень якості утвердження розпорядків [6, с. 136-137]. В свою чергу автоматизує процес в обмінюванні інформації між співучасниками проектного фінансування, що дуже полегшує та пришвидшує дану процедуру. [8]

Однак, пропри те, що є позитивні якості цифровізації, виникає низка труднощів, на які суспільство та підприємці можуть вчасно бути не підготовленими. Прогресивне автоматизування та застосування робототехніки можуть спричинити порушення на ринку праці, визначаючи незайнятність та нерівність доходів. Недовіра до цифрових технологій, обмежений доступ до них та недостатність необхідного досвіду можуть спричинити до цифрового розриву. Крім того поміж перепон варто відзначити проблеми безпеки та порушення конфіденційності, збільшення соціальної байдужості, моральні дилеми (наприклад, невправність здійснювати контроль штучного інтелекту у майбутньому), а також ризик послаблення цивілізованого розвинення.

У табл. 1 сформулюю загальні висновки, щодо переваг та недоліків цифровізації саме для проектного фінансування.

Таблиця 1 – Переваги та недоліки цифровізації проектного фінансування

	Ознаки	Характеристика
Переваги	Ефективність	Скорочення термінів та розходів на підготовку проектів, а також поліпшення дієвості узгодження рішень.
	Прозорість	Розширення доступу до інформації про проекти та процесів їх фінансування.
	Новий бізнес	Відкриття нових перспектив для залучення інвестицій у проекти, які раніше вважалися ризикованими або складними для бюджетування.
Недоліки	Безпека	Ризик витоку конфіденційної інформації про проекти та співучасників їх фінансування.
	Здатність до адаптації	Потреба в безупинному модернізуванні та покращенні цифрових систем та технологій.
	Вартість	Постійні затрати на впровадження та обслуговування цифрових систем та технологій.
	Особливості країн	Нерівномірне розвинення цифровізації в різних державах.

Примітка: побудовано авторами на основі [3]

Таким чином, цифровізація є однією із сучасних трендів у напрямку проектного фінансування та має достатній вплив на самі процеси. Заснування новітніх технологічних тенденцій підвищує результативність та прозорість у даній сфері, а також знаходить модерні перспективи для залучення вкладання капіталу у проекти. Вона дозволяє поліпшити та підвищити процеси розробок, а також збільшити доступність до бюджету. [9, с. 154] Тому виходячи з даного дослідження можна впевнено говорити, що оцифрування досить позитивно діє на процеси проектного фінансування та економіку взагалі.

Отже, можна зробити висновок, що цифровізація перетворює обличчя проектного фінансування, роблячи його більш гнучким, доступним та інноваційним. За допомогою цифрових технологій проектам стає легше отримати підтримку, а інвесторам – схвалити аргументовані рішення. Однак разом з тим, важливо враховувати ризики та етичні питання, стосовно зростання впливу технологій у фінансовому секторі. Цифровізація – це не лише можливість, але й виклики, які вимагають уважного вивчення та адаптації для досягнення збалансованого та стійкого розвитку. Ця епоха цифрових технологій обіцяє перетворити не лише фінансові процеси, а й наше загальне сприйняття та управління інноваціями.

Список використаних джерел

1. Інтелектуальні системи автоматизації : монографія за ред.: О. Г. Аврунін та ін.; Кременчук: Видавництво «НОВАБУК», 2021. 322 с. URL: <https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/d7217c7f-e0c7-4dc8-9076-eb3f2c445191/content> (дата звернення: 17.10.2023)

2. Киричко Д. Є., Носова І. В. Напрями відновлення України через цифровізацію. *Національна економіка та інфраструктурні проекти*: матеріали І Всеукр. наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 28 верес. 2022 р.). Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 224 с. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/10502/5/C%20b5%bc%20d1%96%20bd%20b0%20d1%80%2028.09.22%20%28%20b5%ba%20be%20bd%20be%20bc%20d1%96%20ba%20b0%29.pdf> (дата звернення: 17.10.2023)

3. Маркевич К. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. *Разумков центр*. 2021. URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyukylykiv> (дата звернення: 18.10.2023)

4. Поченчук Г.М., Унгуляк О. Тенденції розвитку цифрової економіки. *Економічний факультет*: матеріали студ. наук. конф. ЧНУ, м. Чернівці, 25-27 квіт. 2023 р. Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 185. URL: https://www.chnu.edu.ua/media/lhbhfq4y/ekonom_2023.pdf (дата звернення: 16.10.2023)

5. Про схвалення Стратегії здійснення цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації системи управління державними фінансами на період до 2025 року та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Каю. Міністрів України від 17.11.2021 р. № 1467-р. Дата оновлення: 11.04.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1467-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.10.2023)

6. Пуцентейло П., Гуменюк О. Цифрова економіка як новітній вектор реконструкції традиційної економіки. *Інноваційна економіка*. 2018. № 5-6 (75). С. 131-143. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/32028/1/InnEko_5-6%202018_%d0%9f%d1%83%d1%86%d0%b5%d0%bd%d1%82%d0%b5%d0%b9%d0%bb%d0%be%20%d0%9f.%d0%a0.-%d0%93%d1%83%d0%bc%d0%b5%d0%bd%d1%8e%d0%ba%20%d0%9e.%d0%9e..pdf (дата звернення: 17.10.2023)

7. Україна 2030e – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (дата звернення: 18.10.2023)

8. Харламов П. Цифрова трансформація: чому вона необхідна кожній компанії. *Mind.ua*. 2021. URL: <https://mind.ua/publications/20229223-cifrova-transformaciya-chomu-vona-neobhidnakozhnij-kompaniyi> (дата звернення: 18.10.2023)

9. Чиж Н. Фінансові інновації в проектному фінансуванні: перспективи та впровадження. *Економічний форум*. 2023. Т. 1 №3. С. 148-155. URL: http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/428/419 (дата звернення: 16.10.2023)

ВІКТОР ЧЕРНЕНКО,
директор ВСП «Запорізький гідроенергетичний
фаховий коледж ЗНУ», Україна
МАРІЯ ТАРАСОВА,
студентка бакалаврату,
Запорізький національний університет, Україна

МАЙБУТНЄ РИНКУ ПРАЦІ – МОЖЛИВІ СЦЕНАРІЇ РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Ринок праці (робочої сили) представляє систему суспільних відносин, які пов'язані із купівлею та продажем праці (товару «робоча сила»). «Крім цього, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару «робоча сила», а й сферу виробництва, де найманий працівник працює» [4, с. 1074].

Ринок праці включає в себе всі особи, які здатні працювати, включаючи різні категорії осіб, які можуть бути розглянуті на ринку праці з різними метою і статусом:

1) Безробітні, які мають статус безробітних і активно шукають роботу. Це особи, які втратили роботу або котрі ще не працювали і бажають знайти роботу.

2) Особи, які мають роботу, але не задоволені нею і шукають друге місце основної або додаткової роботи – можуть бути в пошуку нової роботи, щоб покращити свій фінансовий стан або знайти більше задоволення від роботи.

3) Особи, які зайняті, але явно ризикують утратити роботу і, тому, шукають друге місце роботи. Це може стосуватися осіб, які переживають нестабільність на своєму поточному місці роботи або мають певні обставини, що загрожують їхній зайнятості.

Функція ринку праці визначається значенням ринку праці в житті людини. Праця є найважливішим джерелом доходів і добробуту людей. Праця виступає

найважливішим виробничим ресурсом з економічної точки зору. У зв'язку з цим ринок праці виконує дві основні функції. Соціальна функція полягає в забезпеченні нормального доходу і добробуту людей, а також нормального рівня відтворення продуктивних можливостей працівників. Економічна функція праці полягає в розумній участі, розподілі, регулюванні та використанні праці.

Повномасштабна війна, що почалася 24 лютого 2022 року мала не просто негативні, а трагічні наслідки для демографічної ситуації та функціонування ринку праці в Україні. Ніхто не може спрогнозувати, коли закінчатимуться бойові дії та скільки буде тривати війна, однак, одне можна сказати із впевненістю – рівень безробіття неухильно росте, багато підприємств знищені або втрачають рентабельність, внаслідок чого відбувається скорочення кількості робочих місць. Як свідчать статистичні дослідження проведені Київською школою економіки, приблизно 109 великих та середніх підприємств України зазнали збитків, які оцінюються в розмірі 13 млрд дол. [1]. Як зазначають експерти, 17% великих та середніх підприємств зруйновано повністю та 83% частково пошкоджено.

Ще один негативний вплив на стан ринку праці – масова міграція українців за кордон. Статистичні дані з міграції свідчать, що «.. понад 7,1 млн людей (16% населення країни) стали внутрішньо переміщеними особами. Є і втішні новини, що зі звільненням земель та стабілізацією ситуації в деяких регіонах українські біженці повертаються додому, Так, у травні 2022 року 4,5 млн осіб повернулися назад в Україну» [3]. Крім того, більшість українців можуть отримати вигідні економічні пропозиції в інших країнах, працевлаштуватися, асимілюватися та залишитись за кордоном.

Ракетні обстріли, блекауты та інші проблеми суттєво вплинули на роботу малого та мікробізнесу, який давав робочі місця великій частині працездатного населення, особливо молоді, студентам. Так, у листопаді 2022 року припинили свою діяльність 12,4 % малих та 8 % мікропідприємств; працювали частково – 33,2 % та 31,9 % підприємств відповідно [3].

Тому зменшення рівня безробіття є національним імперативом, який

вимагає негайних дій. Серед них особливо важливим є розширення сфер зайнятості. Створення нових робочих місць може бути ефективним способом запобігання довгостроковій стагнації виробничої діяльності і зменшенню тривалого безробіття, спричинюватиме зменшення економічного навантаження на працівників, підвищенню їх мотивації до праці, збільшенню доходів бюджету та соціальних фондів.

Перехід до умов цифровізації став на сьогодні закономірним процесом та спричинив зміни у сфері зайнятості. Так, наприклад, завдяки пандемії Covid-19 прискорилися процеси трансформації ринку праці, саме коронакриза виступила їх каталізатором. Враховуючи те, що більшість підприємств та державних організацій переходили в цей період на дистанційний формат, працівники дуже широко та ефективно опановувати комп'ютерні та цифрові технології, особливо в таких галузях як: освіта, культура, торгівля, послуги тощо. Внаслідок пандемії Covid-19 склалася така ситуація, що працівники відокремлено один від одного налагодили ефективну роботу, виробляли товари та надаючи послуги. Комп'ютеризація, роботизація, інновації вивели на перше місце не людей і якості основи трудового потенціалу, а також інші компоненти, такі як роботи та автоматизовані системи, що будуть ефективніше справлятися з обов'язками.

Фахівці компанії McKinsey спрогнозували сценарії витіснення робітників внаслідок автоматизації до 2030 року, включивши до своїх досліджень такі важливі аспекти, як зростання фінансування охорони здоров'я для старших людей; збільшення інвестицій у технології, інфраструктуру, будівництво та енергетику; маркетизацію домашньої праці, що раніше не оплачувалася, зокрема догляд за дітьми та приготування їжі. Щоб зберегти свої переваги та втриматися в майбутньому ринку праці, сучасні фахівці мають оволодіти управлінням, консультуванням, прийняттям рішень, міркуванням, спілкуванням та взаємодією. Процес цифровізації та автоматизації виробництва вимагають від працівників підвищення кваліфікації, внаслідок чого компанії впроваджують програми reskilling та upskilling, що мають на

меті перенавчати працівників, щоб вони набули нових знань та навичок. Обидві стратегії допомагають працівникам організацій розвивати навички, необхідні для збереження конкурентоспроможності як на підприємствах, так і у галузі.

У сучасному світі цифрова революція впливає на всі аспекти життя суспільства, і ринок праці не є винятком. Цифровізація, яка охоплює автоматизацію, штучний інтелект, інтернет речей і багато інших технологічних тенденцій, змінює способи працевлаштування, навички, які потрібні працівникам, та структуру ринку праці в цілому. Тож розглянемо можливі сценарії розвитку майбутнього ринку праці в умовах цифровізації.

Зростання автоматизації та штучного інтелекту. Одним з можливих сценаріїв є подальше зростання автоматизації та штучного інтелекту. У цьому випадку, багато рутинних робіт будуть виконувати машини, і це може призвести до зменшення попиту на некваліфіковану робочу силу. Проте це також створить нові можливості для людей, які здатні працювати з цими технологіями та розвивати їх.

Розвиток сектору інтернету речей (IoT). З ростом IoT очікується зростання попиту на спеціалістів у сфері зв'язку, аналізу даних, кібербезпеки та програмного забезпечення. Це створить нові можливості для фахівців у галузях, пов'язаних із збором, обробкою та аналізом великих обсягів даних.

Зміна навичок та навчання. В умовах цифровізації навички стають ключовими. Професії, які вимагають аналітичного мислення, креативності, навичок управління проектами і комунікаційних навичок, стають більш важливими. Навчання та перепідготовка стають постійними процесами, і люди повинні бути готові навчатися протягом усього свого життя.

Розвиток гіг-економіки. Гіг-економіка, або ринок фрілансу, росте завдяки цифровізації та можливостям роботи з віддаленими клієнтами. Це дає можливість більшій кількості людей працювати над проектами за межами свого регіону або навіть країни. Проте ця модель також вимагає зміни в управлінні, соціальному захисті та правах працівників.

Соціальні виклики. Цифровізація може призвести до виникнення нових

соціальних проблем, таких як нерівність у заробітній платі між тими, хто володіє цифровими навичками, і тими, хто не має доступу до них. Також існує загроза збільшення безробіття внаслідок автоматизації. Для вирішення цих викликів потрібні нові політики та соціальні програми.

Майбутнє ринку праці в умовах цифровізації буде складним і змінним. Важливо, щоб суспільство було готовим до цих змін і приймало активні заходи для розвитку навичок, створення нових робочих місць та вирішення соціальних викликів. Тільки так можна забезпечити сталий розвиток ринку праці в епоху цифрової трансформації. Щоб мінімізувати ризик цифрових трансформацій, доцільно зосередитись на таких стратегічних напрямках розвитку ринку праці:

- розвиток програм державного стимулювання, внаслідок яких збільшується кількість робочих місць;
- законодавче уповільнення поширення технологій, тобто прийняття законів, що захищають працівників та гальмують процеси автоматизації;
- реформування системи освіти, яка має відповідати вимогам цифрового робочого середовища, ширше використання цифрових медіа в освіті;
- прискорення соціальної адаптації населення до викликів цифрової економіки, що включає в себе ряд процесів і ініціатив, спрямованих на підготовку і підвищення кваліфікації населення для ефективного участі в цифровому світі;
- впровадження ефективних заходів соціального страхування від безробіття.

Список використаних джерел

1. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни. Національний інститут стратегічних досліджень : *офіційний сайт*. 2023. URL : <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-rovnomasshtabnoyi-viynu>

2. Близнюк В., Яценко Л. Особливості розвитку ринку праці в умовах становлення «нової економіки». *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2021. Вип. 1 (102). С. 74-81. URL : <http://puet.poltava.ua/index.php/economics/article/view/49>

3. Дячкіна А. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. Економічна правда : проект групи сайтів «Українська правда» : офіційний сайт. 2023. URL : <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/25/696322/>

4. Кваша О. С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Глобальні та національні проблеми економіки* : Електронне наукове фахове видання. 2018. Вип. 22. С. 1074-1079. URL : <http://global-national.in.ua/issue-22-2018/30-vipusk-22-kviten-2018-r/4051-kvasha-o-s-rinok-pratsi-v-ukrajini-analiz-suchasnogo-stanu-ta-perspektivi-rozvitku>

5. Чалюк Ю. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації. *Підприємництво та інновації*. 2023. Вип. 26. С. 70-79. URL : <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/570>

Наукове видання

**Збірник матеріалів міжнародної
науково-практичної інтернет-конференції
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ В ЕКОНОМІЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19**

20 жовтня 2023 року

в межах реалізації проекту Програми Європейського Союзу Еразмус+ на пряму Жан Моне 101085727 – EU-DIGITIZATION – ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH «Digitalization of the economy in the context of the Covid-19 pandemic as a strategic platform for economic development of the state» / «Цифровізація економіки в умовах пандемії Covid-19 як стратегічна платформа розвитку економіки держави»

Матеріали конференції подані в авторській редакції мовою оригіналу.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.
Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

Технічні редактори:
І. М. Дашко, Ю. О. Огренич

Редактори:
А. В. Череп, І. М. Дашко, Ю. О. Огренич, В. М. Гельман, О. Г. Череп

Підп. до друку 20.11.2023. Формат 60x90/16.

Папір офсетний. Друк цифровий.

Тираж: 300 прим.

Запорізький національний університет
69600, Запорізька обл., м. Запоріжжя,
вул. Жуковського, 66

Сайт проекту: <http://surl.li/lqwih>

Сторінки проекту в соціальних мережах:

Facebook: <http://surl.li/lqwit>

Instagram: <http://surl.li/lqwjb>

YouTube: <http://surl.li/lqwjk>

“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or [name of the granting authority]. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Materials of the International
Scientific and Practical Internet Conference

**THE EUROPEAN EXPERIENCE OF THE USE OF
DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE ECONOMY IN
THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC COVID-19**

October 20, 2023

Zaporizhzhia, 2023