

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ



ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**Факультетської науково-практичної конференції
докторантів, аспірантів, молодих вчених і студентів
“Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні,
економічні, соціально-психологічні та правові аспекти”**

24 листопада 2023 р.
м. Харків

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**Факультетської науково-практичної конференції докторантів,
аспірантів, молодих вчених і здобувачів вищої освіти**

«Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні, економічні, соціально- психологічні та правові аспекти»

24 листопада 2023 р.

м. Харків, 2023

УДК 004
БК 32.973.202

Факультетської науково-практичної конференції докторантів, аспірантів, молодих вчених і студентів «Диджиталізація (цифровізація) суспільства: інституційні, економічні, соціально-психологічні та правові аспекти»: тези доповідей, 24 листопада 2023 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2023. – 110 с.

Наведені тези пленарних та секційних доповідей за теоретичними та практичними результатами наукових досліджень і розробок. Представлені результати теоретичних і практичних досліджень у галузі економіки, управління та адміністрування, публічного управління та права. Розглянуті питання диджиталізації економічних процесів в Україні та у світі, визначені основні тренди та перспективи цих процесів. Висвітленні особливості розуміння праці в сучасному інформаційно-комунікаційному просторі в розрізі їх викликів та перспектив. Представлене розуміння ролі публічного управління в умовах диджиталізації економічного та соціального середовища. Представлені аспекти права та інформаційних технологій в сучасних умовах диджиталізація.

Відповідальний за випуск:
Власенко Т. А.

Роботи надруковані з авторських оригіналів, що надані оргкомітету, за авторської редакції.

Електронний варіант матеріалів конференції доступний на сайті конференції:

<https://foss.kn-it.info/>

©ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ: ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	10
<i>Андрієнко Анна Денисівна, Момот Каміла Владиславівна</i> РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ	10
<i>Артюх Анастасія Сергіївна</i> КОНТРОЛЬ ВИТРАТ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ	12
<i>Батіг Владислав Васильович</i> СУТНІСНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНКЛЮЗИВНОЇ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ	14
<i>Бендасюк Олег Олександрович, Неклюдова Татяна Миколаївна</i> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЯХ	16
<i>Бондар Станіслав Максимович</i> ОБГРУНТУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	18
<i>Гречишнікова Ірина Олександрівна</i> ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	20
<i>Глушков Олег Анатолійович</i> СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ТВАРИННИЦТВА В УКРАЇНІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ	23
<i>Гриценко Анна Михайлівна</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У СУЧАСНИЙ БІЗНЕС: АНАЛІЗ ТРЕНДІВ ТА ПЕРСПЕКТИВ	24
<i>Гудко Тетяна Андріївна</i> ТЕНДЕНЦІЇ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ	26
<i>Дібров Владислав Сергійович</i> ПРОБЛЕМА ІНФОРМАЦІЙНОЇ АСИМЕТРІЇ НА СУЧАСНОМУ ІТ-РИНКУ	28
<i>Долгополов Кирило Олександрович</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ	29
<i>Іванова Вікторія Олегівна</i> РОЗВИТОК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В ЦИФРОВОМУ ПРОСТОРІ	31
<i>Іванченков Вячеслав Сергійович</i> НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ	33

Капустян Катерина Сергіївна	35
КІБЕРБЕЗПЕКА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ: ЗАХОДИ ТА ЗАГРОЗИ ДЛЯ БІЗНЕСУ	
Карабута Валерія Вадимівна	37
СУЧАСНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	
Коваленко Катерина Вікторівна	38
РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО МАРКЕТИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ	
Кузьома Віталій Вікторович	40
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В АГРОПРОДОВОЛЬЧОМУ СЕКТОРІ	
Кучерук Олександр	43
АСПЕКТИ КРЕАТИВНОСТІ ЯК НАЙБІЛЬШОЇ ЦІННІСТЬ ТОВАРУ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ	
Лагодієнко Олег Вікторович	45
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ ESG КОНЦЕПЦІЇ	
Малініна Еліна Дмитрівна	47
ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ	
Масалітін Євген Володимирович	48
ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ	
Мисик Володимир Володимирович	50
ТЕНДЕНЦІЇ РЕЛОКАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Мірошниченко Владислава Олексіївна	53
СТРАТЕГІЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ	
Момот Каміла Владиславівна, Андрієнко Анна Денисівна	55
СТРАТЕГІЯ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ШЛЯХ ДО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ	
Некупальна Ганна Олексіївна	56
ВИТРАТИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ	
Ніщєретов Владислав Володимирович	59
ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ	
Орда Дар'я Костянтинівна	60
ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ: АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДЛЯ БІЗНЕСУ	
Паккі Андрій Глібович	62
ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ	
Проценко Анна Олександрівна	64
МЕТОДИ ЦІНОУТВОРЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	

<i>Печка Сергій Сергійович</i>	66
ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ СТРАТЕГІЙ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Ревенко Олена Вікторівна</i>	68
АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ МАЛОГО БІЗНЕСУ	
<i>Рибальченко Софія Олександрівна</i>	70
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ	
<i>Романчук Руслан Артурович</i>	72
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Сотникова Анастасія Володимирівна</i>	73
ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ	
<i>Степаненко Сергій Віталійович</i>	75
РІВЕНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРОВИРОБНИКІВ МАТЕРІАЛЬНО- ТЕХНІЧНИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ПЕРЕДУМОВА НАРОЩУВАННЯ ОБСЯГІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА	
<i>Тронов Данило Андрійович</i>	77
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МЕБЛЕВОГО РИНКУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
<i>Ушкальов Володимир Васильович,</i>	78
<i>Мартіянова Марина Павлівна</i>	
ЛІНГВІСТИЧНІ КРИТЕРІЇ МЕТАПРОГРАМНОГО ПРОФІЛЮВАННЯ В ЦИФРОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ	
<i>Фадєєв Олександр Павлович</i>	80
ВПЛИВ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Шепелева Ольга Валеріївна</i>	82
СТРУКТУРА МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТСЬКОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ ТЕРИТОРІЙ	
СЕКЦІЯ 2. ПРАЦЯ В ІТ-ПРОСТОРИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	84
<i>Ачкасова Оксана Вікторівна,</i>	84
<i>Кузьменко Владислав Віталійович</i>	
РОЛЬ АВТОМАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕДУРИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	
<i>Білик Анжела Олександрівна</i>	86
ДИДЖИТАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Єрмоленко Олексій Анатолійович, Карнов Ілля Олегович</i>	87
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІЇ «ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ»	

<i>Єрмоленко Олексій Анатолійович, Юрченко Микита Володимирович</i>	89
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ	
<i>Іванісов Олег Вікторович, Безугла Руслана Олегівна</i>	91
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	
<i>Лебединська Олена Сергіївна</i>	93
МОЛОДІЖНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	
<i>Луговий Богдан Владиславович</i>	95
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	
<i>Михайлюк Софія Дмитрівна</i>	97
СУЧАСНІ ОНЛАЙН-ПЛАТФОРМИ ЗАЛУЧЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ У СОЦІАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ	
<i>Mishyna Anastasia</i>	99
FOREIGN EXPERIENCE OF ECONOMIC DIGITALIZATION	
<i>Назарова Галина Валентинівна, Балясний Віктор Олегович</i>	101
АНАЛІЗ ІНДИКАТОРІВ ГНУЧКОСТІ ТА БЕЗПЕКИ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ РИНКУ ПРАЦІ	
<i>Писаревська Ганна Іллівна</i>	102
АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ DIGITAL ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Руденко Вікторія Олександрівна</i>	105
ПОКАЗНИКИ ГОТОВНОСТІ ДО ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	
<i>Семенченко Андрій Володимирович, Семенченко Аліна Володимирівна</i>	106
ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРИНЦИПІВ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	
<i>Сиводід Анастасія Сергіївна</i>	108
КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНІСТЬ ІТ-СФЕРИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	
<i>Сотнікова Юлія Володимирівна, Іващенко Микола Миколайович</i>	110
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ ІСНУВАННЯ В УКРАЇНІ	
<i>Сотнікова Юлія Володимирівна, Клизуб Олексій Олегович</i>	112
ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВИХ	

<i>Степанова Ека Рамінівна,</i> <i>Молодецький Геннадій Геннадійович</i>	113
СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ ДЛЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ	
СЕКЦІЯ 3. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІЧНА	115
ПОЛІТИКА В УМОВАХ ДІДЖИТАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА	
<i>Агаєва Катерина Олександрівна</i>	115
УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ SMART CITY ТЕХНОЛОГІЙ	
<i>Александрова Александра Євгенівна</i>	116
РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	
<i>Емран Рімма Даудівна</i>	119
ЕЛЕКТРОНІ ВИБОРИ: КРОК В МАЙБУТНЄ ЧИ ВИКЛИК ДЛЯ ДЕМОКРАТІЇ?	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Гальцев Сергій Михайлович</i>	121
ЛЕГІСЛЯТИВНІ ТА РЕГУЛЯТОРНІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНО- ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Гальцев Сергій Михайлович</i>	122
ПОДАЛЬШЕ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВЧОЇ БАЗИ В СФЕРІ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Коваль Софія Павлівна</i>	124
ЦИФРОВІ МЕТОДИ ВЗАЄМОДІЇ ПУБЛІЧНОГО ТА ПРИВАТНОГО СЕКТОРІВ: ЗМІНА ПАРАДИГМИ В УПРАВЛІННІ	
<i>Єрмоленко Оксана Олександрівна,</i> <i>Коньшина Інна Романівна</i>	126
НОРМАТИВНО ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	
<i>Зейналов Рашад Шукюр Огли</i>	127
НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ	
<i>Лола Юлія Юрївна, Катешко Владислав Олексійович</i>	129
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ	
<i>Нікулін Валентин Іванович</i>	131
ФАКТОРИ ВПЛИВУ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ	
<i>Нікулін Валентин Іванович</i>	134
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ БЮДЖЕТНОГО ПРОЦЕСУ В УКРАЇНІ	
<i>Пашнєв Віталій Олексійович</i>	135
ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	

загальні витрати на соціальний захист у відсотках до ВВП;
загальні витрати на соціальний захист на душу населення;
тривалість перебування на посаді;
страхування на випадок безробіття;
легкість пошуку нової роботи;
мобільність;
навчання протягом усього життя (відсоток населення у віці 25-64 років, яке бере участь у освіті та навчанні протягом чотирьох тижнів до опитування);
сумісники;
довготривалі безробітні;
рівень зайнятості осіб віком 55-64 років;
рівень довіри;
Коефіцієнт Джині;
бідність;
кількість школярів, які не закінчили навчання.

Деякі показники представлені в рамках аналізу статистичних органів в нашій країні, деяких ні. Важливим напрямом аналізу індикаторів гнучкості та безпеки на ринку праці в Україні, є побудова двовимірною таксономічного показника на показниками, означеними вище.

Перелік використаних джерел:

1. Wiltagen T. and Tros F. (2004). The conception of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets. *The European review of Labour and research*. 10 (4). 166 – 186. 2. European foundation for the improvement of living and working conditions (2007), *Approaches to flexicurity: EU models*. Luxembourg, Office of the Official Publications of the European Communities.

УДК 005.331.1:004

Писаревська Ганна Іллівна,

к.е.н., доц., доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ВИКОРИСТАННЯ DIGITAL ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах глобалізації відбувається перехід від індустріальної до мережевої цифрової економіки, нових швидкостей в бізнесі, мобільності і прозорості, цифрової революції. Для забезпечення успішності змінюються правила бізнесу – в конкуренцію вступають моделі управління, що забезпечують продуктивність, інновації, гнучкість і адаптивність. Однак, людські ресурси як і раніше є фундаментом стійкості – філософія Agile компаній вимагає нових компетенцій: з одного боку, усвідомлення майбутніх запитів споживачів і активна адаптація продуктів під ці запити, а з іншого – залучення талановитих професіоналів, задоволення їх часом непередбачуваних запитів і розкриття потенціалу.

Бенчмаркінг стає обов'язковою умовою забезпечення конкурентоспроможності: вже сьогодні активно розвивається кластер компаній, що ведуть бізнес тільки on-line; бізнес і HR-стратегії переживають цифрову трансформацію; набирають обертів компанії, що створюють продукти і послуги для цифрового світу.

Концепціями поширення діджиталізації займалися багато вчених, в тому числі : Булін Д. А. Колосніцина М. А., Кульков В. М. Мекшун Н. А. та ін. Але ситуація, що постійно змінюється, вимагає постійного удосконалення та розробку нових інструментів діджиталізації в сфері управління персоналом.

Метою дослідження є обґрунтування міжнародного досвіду впровадження діджитал технологій в управлінні персоналом на підприємстві

Бенчмаркінг компаній, які активно використовують цифрові технології в HR, дозволив представити різноманітність практичного досвіду:

Uber Technologies Inc.¹² (Убер) – наймодніша і швидко розвивається служба таксі в світі використовує on-line в основі бізнес-моделі як для споживчого сервісу через однойменне мобільний додаток, так і для керування водіями. Компанія Uber, з її програмістами і технологіями, по суті, є одним великим HR-департаментом, завдання якого – керувати величезним людським ресурсом : рекрутувати водіїв, оцінювати якість їх роботи, займатися навчанням, відстежувати їх просування по кар'єрних сходах, розраховувати винагороду і звільняти при необхідності. Всі ці процедури в Uber принципово цифрові, автоматизовані та он-лайн [3]. Безумовно перевагою такої моделі управління бізнесом є з одного боку задоволення вимог людей в гнучкою зайнятості та можливості працювати в декількох місцях, а з іншого – забезпечення постійного розвитку бізнесу за рахунок збільшення штату – залучення людей, що мають вільний час, реалізація концепції балансу професійному та особистому житті .

Uberclean¹³, Qlean¹⁴ (on-line сервіси з прибирання квартир) – швидке замовлення послуги з мобільного пристрою забезпечує швидкість реакції і низьку в порівнянні з конкурентами вартість послуги. Крім просування послуг сервіс є також майданчиком для здійснення рекрутингу.

KFC¹⁶ (міжнародна мережа ресторанів, що спеціалізуються на стравах з курки) активно розвиває автоматизацію і діджиталізацію всіх HR-процесів [2]: масовий он-лайн рекрутинг: на основі автоматично накопиченої статистики по найкращим кандидатам (соціальні мережі) формування профілю ідеального співробітника для ціннісної пропозиції потенційним претендентам з висновком пріоритетних для них умов зайнятості; автоматизована система оформлення працевлаштування, обліку робочого часу, звітності та нарахування заробітної плати; он-лайн навчання на смартфоні, управління розвитком і кар'єрою; управління продуктивністю праці із застосуванням гейміфікації; вимір і підвищення залученості, зворотний зв'язок з керівництвом і колегами.

Danone¹⁷ (глобальна компанія, що входить в список найбільших компаній Fortune 500, один з найуспішніших виробників продуктів здорового харчування в світі). Цифрова трансформація знаходиться в основі способу ведення бізнесу та його основи – розвитку співробітників. Використання цифрових технологій в бізнесі починається зі стратегії та направлено на розвиток цифрового мислення всіх людських ресурсів; ведеться робота по здійсненню культурного зсуву в напрямку співпраці всередині організації; використовуються принципово нові ефективні, захищені і зручні інструменти роботи на базі кращих цифрових рішень [4].

При формуванні та розвитку автоматизованих і цифрових технологій в HR необхідно враховувати, по – перше, той факт, що з метою підвищення ефективності частина HR– завдань і функцій може виконуватися сторонніми компаніями, що мають більш високий рівень професійних компетенцій в тій чи іншій галузі управління людськими ресурсами (наприклад, рекрутинг або кадрове адміністрування), а по – друге, впровадження цифрових технологій вимагає найвищого професіоналізму. З огляду на, що в штаті компаній малого і середнього бізнесу може не виявитися фахівців такого рівня, а часом їх зміст для компанії виявиться фінансово обтяжливим, необхідно приділити особливу увагу якості підготовчого етапу переходу на нову Digital-стратегію.

Проведемо аналіз міжнародного досвіду використання Digital технологій в HR та розглянемо нові інструментами для підвищення ефективності роботи з персоналом, які запропонував Джош Берсін, HR-аналітик Deloitte з 20-річним досвідом [1].

1. Зміщення фокусу з автоматизації на продуктивність.
2. Хмарні сервіси для спрощення роботи в команді.
3. Постійний контроль ефективності, що включає:
 - 1) стратегія та виконання роботи (постановка цілей, квартальний аналіз);
 - 2) тренінги з підвищення ефективності (оцінка ефективності, зворотній зв'язок);
 - 3) вимірювання та оцінка ефективності (тренінги та розвиток, оцінка ефективності);
 - 4) перегляд заробітної плати;
 - 5) план розвитку та наступне призначення у відповідності до нього.
4. Зворотній зв'язок, залученість і аналітика.

5. Нова хвиля корпоративного навчання.
6. Інновації на ринку рекрутингу.
7. Благополуччя як метрика.
8. Людиноцентрична аналітика.
9. «Розумне» самообслуговування.
10. HR як драйвер інновацій.

Активна роль HR змушує технології розвиватися швидше, ніж будь-коли. Також розглянемо роль ШІ, когнітивної обробки, вбудованої аналітики і мобільних технологій змінює підхід до робочих програм.

1. Вейд і Венді (Wade and Wendy) – чатбот-сервіс, приносять AI і чатбот в рекрутинг і планування кар'єри. Вейд допомагає співробітникам у їх стратегіях кар'єри і показує їм кар'єрні можливості в компанії. Венді розмовляє з кандидатами і допомагає їм зрозуміти культуру компанії, можливості працевлаштування і процес найму.

2. Чатбот FirstJob Mya може усунути до 75% питань, які задають люди в процесі рекрутингу.

3. Switch, новий додаток для рекрутингу, допомагає кандидатам знайти роботу, надаючи їм досвід, схожий на Tinder для пошуку роботи і найму.

4. Постачальник програмного забезпечення Unitive використовує AI для написання посадових обов'язків обговорення, засновані на фактичних дискусіях про роботу, і може алгоритмічно визначати гендерні, расові чи генеалогічні девіації для зменшення неусвідомлених похибок при наймі.

Прозорість стає стандартом в світі HR і талантів. В області компенсацій – тепер є «Glassdoor знає вашу вартість» (Glassdoor's Know Your Worth) і «LinkedIn Зарплата» (LinkedIn's Salary), які приєдналися до таких гігантів відомостей про компенсації, як Salary.com і Payscale, які збирають дані про компенсацію для кожного, хто їх бачить.

Збираючи анонімні дані про окладах від десятків тисяч до мільйонів, ці інструменти дозволяють співробітникам порівнювати свою зарплату з тими, хто працює в аналогічних місцях по містах, вислугою, галузям промисловості і навіть компанії.

Отже, аналіз міжнародного досвіду використання Digital технологій в HR з використання бенчмаркінгу та аналіз міжнародного досвіду використання Digital технологій в HR виявив нові інструменти для підвищення ефективності роботи з персоналом. Це вимагає розробки нового підходу до підбору цінних кадрів з урахуванням новітніх тенденцій, новітню структура управління персоналом та структуру зворотного зв'язку в компанії, а також перехід від управління кадрами до управління командою та процесами.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на практичне впровадження діджеталізації процесів управління персоналом та поглиблення дистанційного навчання.

Перелік використаних джерел:

1. Булин Д. А. «Країні потрібна нова система управління» URL: http://www.bbc.com/ukrainian/business/2016/05/160522_gref_skolkovo_lecture.
2. Колосніцина М. К. Тотальна автоматизація. *The Human Resources Times Magazine*. №30, 2016. С. 11–15. URL: <http://www.ecopsy.ua/publikatsii/ua-totalnaya-avtomatizatsiya/>.
3. Кульков В. М. Цифрова економіка: надії та ілюзії. *Центр громадських наук і економіки*. № 5, 2017. С. 145–156.
4. Мекшун Н. А. «HR-брендинг в Digital форматі». URL: http://keysolutions.com/files/seminar/HR/Mekshun_N.A.pdf.