

загального організаційного механізму діяльності підприємства, що забезпечує високий потенціал його розвитку. Ефективно сформована організаційна культура сприятиме формуванню продуктивної команди, яка досягатиме усіх поставлених цілей, нарощуючи конкурентні переваги підприємства та підвищуючи його імідж на ринку.

Література

1. Грудзевич Ю. І. Формування організаційної культури інтрапренерства на машинобудівних підприємствах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. Вип. 3 (08). С. 114-120.
2. Хомутенко Л. І., Вязовченко В. Є. Організаційна культура підприємства: теоретичні та практичні аспекти формування. Вісник Одеського національного університету. 2014. Вип. 1(2). С. 31-36.
3. Дутин С. Около 70% вакансий закрываем без рекрутера / Про бизнес: URL: <https://probusiness.io/personal/3909-okolo-70-vakansiy-zakryvaem-bez-rekrutera-sergey-dutin-kfc-ob-avtomatizirovannom-poiske-luchshikh-kadrov.html> (дата звернення: 01.04.2020).
4. Fakhar Shahzad, Rana Adeel Luqman, Ayesha Rashid Khan, Lalarukh Shabbir Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2012. Vol. 3. № 9. pp. 975-985.

Глевацька Н. М.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

COVID-19: НАСЛІДКИ ДЛЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

У 2020 році, згідно прогнозів МВФ спад глобальної економіки складе 3 %. Найбільша з часів Великої Депресії економічна рецесія буде зафіксована у 157 країнах із 194. Економіка США, Росії та країн єврозони впаде відповідно на 5,9 %; 5,5 % та 7,5 %, а зростання у Китаї сповільниться до 1,2 %. В Україні прогнозується економічний спад на рівні 7,7% [1].

Однак, відповідно до змін до Бюджету на 2020 рік, викликаними необхідністю протидії COVID-19, очікується падіння ВВП тільки на 4,8% та зростання дефіциту бюджету більше ніж у три рази до 298,4 млрд. грн., що становить 7,5% від ВВП. Обсяг державного боргу передбачено на рівні 2,387 трл. грн. [2].

Структуру людського потенціалу утворюють такі елементи, як здоров'я, моральність, творчість, активність (пасіонарність), організованість, освіченість, професійна компетентність. Основа формування людського потенціалу це

розвиток його трудової компоненти під впливом інноваційних змін у змісті й характері праці та, відповідно, у вимогах до підготовки працівника інноваційного типу.

За 2018 рік Україна отримала значення ІЛР 0,750, що відносить її до високої категорії людського розвитку - 88 позиція зі 189 країн і територій. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. За період з 1990 до 2018 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6 відсотка в період між 1990 та 2017 рр [3].

Разом з тим в Україні відбувається:

- загальне скорочення чисельності населення (на 01.01.20 р. було 41902,4 тис. осіб);
- погіршення стану здоров'я всіх його вікових груп (у середньому до 86% усіх смертних випадків сьогодні в Україні припадає на три основні класи причин смерті: хвороби системи кровообігу, новоутворення і зовнішні причини смерті);
- зниження кількісних і структурно-якісних характеристик зайнятості (у 2019 році рівень зайнятості населення у віці 15-70 років складав 58,2 %);
- інтенсивне старіння населення (загальна чисельність молоді у віці 15-24 роки - 33,7% у 2018р.);
- значне молодіжне безробіття і низький рівень її зайнятості (17,9 % та 27,6 % відповідно);
- потужний відтік мігрантів (у 2020 році відсоток мігрантів від загального числа населення України склав 11,3);
- неврегульованість попиту, пропозиції й ціноутворення на ринку праці.

Згідно [4] пандемія COVID-19 має катастрофічний ефект на зайнятість і зарплати у світі. Так, 2,67 мільярда осіб, тобто 81 % загальної світової робочої сили на даний час зазнають впливу через повне чи часткове закриття робочих місць. Згідно очікуванням МОП, криза, яка пов'язана з пандемією, призведе до скорочення 6,7% робочих годин у другій половині 2020 року, що еквівалентно 195 мільйонам працівників, зайнятих повний робочий день. Сьогодні у світі близько 1,3 мільярда молодих людей, 267 мільйонів (20,5 %) з них наразі не мають роботи, не отримують вищої освіти або не проходять професійних тренінгів. Очікується, що до 2021 року ця цифра сягне 273 мільйонів.

В Україні найбільше постраждають сфери бізнесу, на діяльність яких накладаються безпосередні обмеження у зв'язку з введенням карантинних заходів: розважально-культурні заклади; готельно-ресторанний бізнес; туристичні послуги; сфера надання косметологічних.

У зоні ризику: пасажирські перевезення, страхування, будівництво, недержавні освітні заклади тощо.

Водночас, не зазнає суттєвих збитків торгівля продуктами харчування, медикаментами, засобами гігієни, інтернет-торгівля та доставка товарів до споживача.

Література

1. МВФ предсказал наихудший спад мирового ВВП после Великой депрессии/ Офіційний веб-сайт The world news [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://theworldnews.net/ru-news/mvf-predskazal-naikhudshii-spad-mirovogo-vvp-posle-velikoi-depressii>
2. «Антикризовий» бюджет України: без затягування пасків і з надією на МВФ/ Офіційний веб-сайт Deutsche Welle Made for minds [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.dw.com/uk/antikrizovij-bjudzhet-ukra%D1%97ni-bez-zatjaguvannja-pask%D1%96v-%D1%96-z-nad%D1%96jeju-na-mvf/a-53117130>
3. Доповідь про стан людського розвитку – 2019 Нерівність у людському розвитку в 21 столітті Аналітична записка за країнами, що представлені в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік Україна / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20\(ukr\).pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4792/Ukraine%20(ukr).pdf)
4. ILO: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment/ Офіційний веб-сайт International Labour organization [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm.

Заярнюк О. В.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ І КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Цифровізація стала невід'ємною частиною нашого життя, а її темпи прискорилися зі спалахом коронавірусної хвороби COVID-19. Інтеграція сучасних цифрових технологічних рішень змінила базові принципи офісної роботи. Бізнесу вдалося автоматизувати багато операцій, які раніше виконувалися вручну. Готовність перебудовувати бізнес-процеси з урахуванням новітніх ІТ-трендів, і, в першу чергу цифровізації – важлива умова конкурентоспроможності компаній, а іноді й їх виживання на ринку.

В управлінні персоналом цифровізація – це, передусім, створення організації зручного цифрового середовища для співробітників[1].

Зрештою конкурентоспроможність будь-якої компанії визначається конкурентоспроможністю її співробітників, отже в епоху цифрової трансформації необхідна трансформація компетенцій персоналу. Для успішної цифрової трансформації компанії необхідні фахівці, що володіють новими