

- основної ланки – спрямованість на виявлення та первинне вирішення основного джерела проблеми, а також зосередження уваги на тій галузі функціонування підприємства, яка найбільше вразлива до кризових наслідків тощо.

Усвідомлюючи важливість антикризового управління для підприємств, більшість із них не імплементують його засади у власну практику управління. Згідно досліджень закордонних науковців лише 37% респондентів розуміють сутність антикризового управління, динаміку розвитку кризи та готові використовувати принципи кризис-менеджменту на собі [2]. Такі підприємства можуть втратити здатність ефективно реагувати на економічні труднощі та кризові ситуації, що впливатиме на неплатоспроможність та банкрутство. Відсутність системного антикризового підходу може призвести до неефективного управління ресурсами, втрати конкурентоспроможності та негативного впливу на репутацію підприємства.

Таким чином, антикризове управління на підприємстві виступає ключовим механізмом в умовах глобалізації кризових процесів та при обмежених ресурсах для управлінських рішень. Вміння швидко адаптуватися до значущих економічних змін, ефективно розподіл фінансових ресурсів, виявлення та локалізація кризових точок з метою запобігання їх подальшому поширенню, а також наявність комплексного антикризового інструментарію сприятимуть забезпеченню належного рівня економічної безпеки підприємства.

Література:

1. Антикризове управління - основа забезпечення економічної безпеки підприємства [Текст] / Ліна Дмитрівна Костакова, Олег Сергійович Тесленко. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 1. С. 5-9. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/0ac299ed-3322-4446-a8ac-d27b2a268c43/content>
2. Кубай О. Г., Заставнюк О. А. Удосконалення фінансово-економічної безпеки в системі антикризового управління аграрного підприємства. *Агросвіт*. 2022. № 4. URL: С. 68–78. <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=3585&i=8>
3. Козаченко А.В., Пономарев В.П., Ляшенко А.Н. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения: монография / за ред. А.В. Козаченко. К.: Либра, 2003
4. Управління фінансовою безпекою економічних суб'єктів: навчальний посібник / за загальною редакцією С.М. Фролова. Суми: ДВНЗ "УАБС НБУ", 2015. 332 с.

Пісоцька О.В.

здобувачка другого (магістерського) рівня ОП «Міжнародна економіка»,

Дашко І.М., докт. екон. наук, професор,

Запорізький національний університет, Україна

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ: ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Діджиталізація управління персоналом в українських компаніях стала однією з найважливіших тенденцій останніх років. Вона дозволяє значно підвищити ефективність HR-операцій, автоматизувати рутинні завдання, покращити залученість працівників та забезпечити ефективний збір і аналіз даних. В свою чергу, виклики сьогодення цифрової спільноти створюють та змінюють шляхи діяльності, в тому числі в сферах бізнес-процесів, управління тощо, до яких є відповідні різні сучасні підходи та застосування новітніх технологій.

На сьогоднішній день управлінська наука в Україні розвивається «нога в ногу з часом». Проблемам управління людськими ресурсами присвячено значну кількість

наукових публікацій та навчальних видань [1, с. 22]. Все це ґрунтується на тому, що управління персоналом являється одним з найбільш використовуваним економічним ресурсом підприємства, тобто джерелом її доходу, конкурентоспроможності та результативності. Саме цифровізація тісно пов'язана з людськими ресурсами в будь-яких організаціях, тому що модуляція до цифрової економіки слугує трансформації всіх класичних функцій управління організацією, включаючи управління людськими ресурсами (HRM). Людський капітал визнаний одним з найважливіших елементів успіху та продуктивності компанії.

Однак цифровізація HR-менеджменту також пов'язана з певними викликами. Базуючись на певних дослідженнях [2, с. 6] до них можна віднести:

1. Відсутність досвіду та знань у сфері цифрових технологій у HR-менеджерів. Багато HR-фахівців в Україні не мають достатнього досвіду роботи з цифровими технологіями, що може ускладнити впровадження цифрових рішень у HR-менеджмент.

2. Висока вартість цифрових рішень. Цифрові HR-рішення можуть бути досить дорогими, що може стати перешкодою для їхнього впровадження в українських компаніях.

3. Нестабільність законодавчого поля. Законодавство України в сфері HR-менеджменту постійно змінюється, що може ускладнити впровадження цифрових рішень.

Незважаючи на ці виклики, цифровізація HR-менеджменту в українському бізнесі продовжує набирати обертів. Багато компаній вже впроваджують цифрові рішення в різних сферах кадрової роботи, таких як:

- працевлаштування та рекрутинг. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес пошуку та відбору кандидатів, поліпшити якість рекрутингу та скоротити витрати на нього;

- оцінювання та розвиток персоналу. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес оцінювання персоналу, поліпшити точність оцінок та розробити ефективні програми розвитку персоналу;

- оплата праці та соціальний захист. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес розрахунку зарплати та соціальних виплат, поліпшити прозорість та справедливість системи оплати праці;

- задоволеність працівників. Цифрові HR-рішення дозволяють збирати та аналізувати дані про задоволеність працівників, поліпшити якість комунікації з працівниками та розробити ефективні програми мотивації та залучення працівників [3, с. 23].

До того ж цифровізація HR-менеджменту дозволяє українським компаніям підвищити свою конкурентоспроможність, поліпшити ефективність кадрової роботи та задовольнити потреби працівників у сучасних умовах.

Відповідно до всієї вище зазначеної інформації доцільно розробити рекомендації для українських компаній, які планують впроваджувати цифрові рішення в HR-менеджмент, вони складаються з наступних аспектів:

1. Потрібно починати з малого: не намагатися впровадити всі цифрові рішення відразу. Доцільно почати з одного або декількох рішень, які найбільше відповідають потребам організації.

2. Вибрати надійні рішення, тобто перед тим, як впроваджувати цифрове рішення, ретельно потрібно вивчити його можливості та відгуки інших користувачів.

3. Підготувати чітко персонал: обов'язково треба підготувати персонал до впровадження цифрових рішень. Доцільно проводити навчання для HR-фахівців та працівників.

4. Бути готовими до змін. Цифровізація HR-менеджменту може призвести до змін у процесах та підходах до кадрової роботи, тому потрібно бути підготовленими до цих змін та вміти адаптуватися до них.

Отже, проаналізувавши все вище зазначене можна підсумувати, що Цифровізація HR-менеджменту – це не просто тренд, а необхідність для українських компаній, які хочуть залишатися конкурентоспроможними в сучасних умовах. До того ж цифровізація відбивається на всіх завданнях, які стоять перед HR-менеджерами в компаніях: від пошуку, відбору, введення в курс справи та навчання до аналізу ефективності роботи кожного працівника. Цифрові технології, що активно застосовуються в процесах управління персоналом, можуть оптимізувати виконання завдань HR-менеджерів.

Література:

1. Філіпова, Людмила Яківна, Дар'я Галенко. «HR-менеджмент як сучасний напрям інформаційно-документної діяльності». (2021). URL: <http://surl.li/myska> (дата звернення 20.11.2023).
2. Орел, Юрій Леонідович, Анна Андріївна Смаглюк. «HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації». *Академічні візії*. № 19. 2023. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368/351> (дата звернення 21.11.2023).
3. Сочинська-Сибірцева, І. М., О. В. Сторожук, А. О. Доренська. «Новітні технології управління персоналом». 2023. URL: <http://195.230.140.114/jspui/bitstream/123456789/13256/1/NTUP-2023.pdf> (дата звернення 25.11.2023).

Пітел Н.С.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Інновації та стратегії вирішення проблем завжди були ключовими компонентами підприємництва. Завдяки розвитку технологій підприємці отримали доступ до широкого спектру інструментів і ресурсів, які можуть допомогти їм розвивати свої компанії.

Світовий досвід переконує, що розвиток будь-якої організації чи компанії відбувається лише за умови впровадження новітніх інноваційних технологій. Відповідно, динамічність і мінливість зовнішнього середовища має значний вплив на бізнес-процеси кожного підприємства, що зумовлює необхідність формування цілісної системи управління підприємством.

Така система має бути заснована на принципах адаптації бізнес-процесів до умов зовнішнього середовища та реалізована шляхом упровадження в неї інноваційних технологій управління бізнес-процесами підприємства. Саме тому інновації стають визначальним чинником для пошуку нових технологій управління у сфері підприємництва [1, с. 131].

Варто зазначити, що впровадження інформаційних технологій на підприємстві може бути складним процесом, і разом з ним призводять до виникнення різних проблем. Наведемо декілька потенційних проблем, які можуть виникнути під час впровадження ІТ на підприємстві, разом з можливими способами їх вирішення (рис.1).