2. Основні засоби України / відп. за вип. І.С. Петренко // Статистичний бюлетень. – 2015. – № 03.4-22/365-15.

3. Великий Ю. Фінансове забезпечення інноваційної діяльності машинобудівних підприємств за рахунок власних коштів / Ю. Великий // Економіка.– 2011. – №2 (106).– С. 16-19.

4. Денисюк О. М. Аналіз стану та ефективності використання основних засобів на підприємствах машинобудівної галузі вінницької області [Електронний ресурс] / О. М. Денисюк // Ефективна економіка. – 2015. – Вип. №9. – Режим доступу: http://www.economy. nayka.com.ua/?op=1&z=4468.

5. Набок Є. В. Стан основних засобів вітчизняних підприємств у порівнянні з досвідом розвинутих країн / Є. В. Набок // Бізнесінформ.– ХНЕУ, 2013.– № 10. – С. 194-198.

6. Романенко М.А. Ефективність використання основних виробничих фондів та розробка пропозицій щодо її поліпшення // Держава і регіони. – 2007. – № 3. – С. 318-321.

7. Козаченко В. М. Проблеми використання основних виробничих фондів в Україні та світі / В.М. Козаченко, О.В. Романенко // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки.– 2011.– № 3, т. 1.– С. 157-160.

8. Приварникова І.Ю. Тенденції використання та оновлення основних засобів промислових підприємств / І. Ю. Приварникова // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – №1(9). – С. 65-74.

9. Кузьмін Д.Л. Основні засоби та основні фонди: порівняльний аспект / Д.Л. Кузьмін // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2012. – Вип. 2 (23). – С. 148-155.

10. Кузьмін О. Економічна ефективність використання основних засобів підприємства /О. Кузьмін // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – №20(9). – С.240-245.

11. Притула А.І. Роль амортизаційної політики у відтворенні основних засобів промислових підприємств України / А.І. Притула, О.Ю. Шумейко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – Вип. №8. – С. 588-593.

12. Лісовський І. В. Вплив амортизаційної політики держави на стан основних засобів підприємства / І. В. Лісовський, С. Й. Ядуха // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки.– 2009.– № 4, т. 1.– С. 7-73.

13. Бутинець Т.А. Основні засоби: точка зору економіста / Т.А. Бутинець // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2012. – Вип. 2 (23). – С. 22-36.

О. А. Грішнова
д-р екон. наук
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,

О. С. Заїчко
Київське представництво Айсек в Україні

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ ПЕРСОНАЛУ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ Й НОВІ ВИКЛИКИ

Постановка проблеми. Швидкий розвиток новітніх технологій на основі цифрових даних в світі призвів до зміни багатьох соціально-економічних процесів, способу сприйняття інформації та підходу до взаємодії з людьми. Наразі важко передбачити, в якому напрямі розвиватимуться новітні технології, однак уже з упевненістю можна говорити про їх проникнення в більшості сфер економічного та суспільного життя. Не стала винятком й сфера HR (управління персоналом), фокусом для якої є впровадження новітніх технологій для поліпшення організації й підвищення ефективності праці.

З іншого боку, використання найбільш дієвих методів роботи з персоналом задля забезпечення високої продуктивності та лояльності, є чи не найголовнішим питанням економіки персоналу по всьому світу після 2015 року, що за даними Товариства з управління людськими ресурсами був визнаний найважчим періодом для найму протягом останніх чотирьох років [1]. Тому питання використання новітніх підходів, а саме впровадження цифрових технологій в HR практиці, відповідно до міжнародних досліджень є світовим трендом вже кілька років поспіль.

Проте вивчення цього явища поки що носить поверхневий характер. Дотепер немає чіткого визначення – що саме слід вважати цифровим (діджитал) підходом, а також повністю не розкрито можливі напрями використання цифрового підходу, методику оцінки його ефективності та методи впровадження на підприємстві.

Саме тому **метою цієї роботи** є висвітлення сутності діджитал підходу до управління персоналом, поглиблене дослідження напрямів його впровадження в сучасних економічних умовах України та світу, а також попередня оцінка ефективності такого підходу та напрямів його розвитку в Україні.

Виклад основного матеріалу. Для розкриття суті явища передусім необхідно визначити поняття терміну «діджитал HR». Діджитал HR (англ. digital HR у перекладі означає «digital» – цифровий, «HR» – людські ресурси, тобто цифровий підхід в управлінні людськими ресурсами, або, як наразі заведено говорити, в економіці персоналу). Такий підхід передбачає використання всіх варіацій цифрових та інших новітніх технологій і суттєво розширює можливості компаній ефективно організовувати процес роботи з персоналом

та здійснювати її найбільш зручним для працівників способом. Хоча в точності діджитал HR перекладається саме як використання цифрових технологій, у зв'язку з швидким розвитком найрізноманітніших видів технологій, які опосередковано пов'язані з цифровими, під цим поняттям почали розуміти використання будь-яких новітніх технологій в економіці персоналу. З іншого боку, ще не до кінця узгодженим є розуміння перекладу терміну HR, саме як управління персоналом на підприємстві шляхом реалізації HR процесів. Отже, єдиного визначення діджитал HR не існує. Оскільки ця тема є новою і недостатньо дослідженою, то ж існує кілька підходів до його трактування. З одного боку, діджитал HR - це методи економіки персоналу, що базуються на перетині технологій та людей в організації [2]. З іншого боку, діджитал HR розглядають як нову платформу для покращення досвіду працівника і кандидата, що поєднує в собі новітні технології на основі цифрових даних [3].

Однак жодне з цих визначень не описує розуміння діджитал HR повністю, оскільки з кожним роком з'являються нові технології, які все далі сприяють розвитку цього поняття та роблять його ширшим. Тому, на нашу думку, діджитал HR – це підхід до економіки персоналу, що базується на використанні новітніх технологій у реалізації HR функцій.

Початком ери діджитал HR прийнято вважати друге десятиліття XXI століття. Саме тоді вперше офіційно заговорили про так званий діджитал підхід до HR. Наразі йде багато суперечок з приводу початку 4 світової промислової революції. Це, безперечно, тема, яку активно обговорюють протягом останніх декількох років і яка отримала ще більше уваги після того, як вона стала осередком розмов на нещодавньому Всесвітньому економічному форумі [10]. Четверта промислова революція є поняттям до кінця не вивченим, однак вже зараз учасники світового економічного форуму стверджують, що мова йде про зникнення бар'єрів та розмежувань між реальним і технологічним світом. Ми можемо спостерігати, що це відбувається уже в кількох сферах. Наприклад, використання віртуальної реальності або цифрових технологій, що дозволяють переходити до нових видів соціально-трудових відносин, або ж взаємодіяти з інформацією новими способами. Саме тому доречніше буде сказати, що діджитал підхід в HR почав формуватися разом із початком активного використання цифрових технологій ще у кінці минулого століття в США.

У діджитал HR можна виділити кілька напрямів діяльності, що пов'язані з різними технологіями, кожен з яких має багато можливостей та варіацій застосування. Основні з них представлено в таблиці.

Таблиця

Напрями застосування діджитал HR

Назва напряму	Суть напряму	Приклади практичного застосування
Робота з мобільними додатками	Переведення HR процесів на платформу додатків для смартфонів	Перевірка присутності на роботі. Проходження освітніх курсів через мобільні додатки. Розрахунок зарплати через додаток. Інформування персоналу про події через надсилання автоматичних нагадувань на телефон
Хмарні технології	Використання програмного забезпечення, що засноване на онлайн технологіях	Система рекрутингу на підприємстві, за якої заявки потрапляють безпосередньо в систему в режимі онлайн, а працівник має безперервний доступ до них навіть з іншого комп'ютера та в іншій точці світу. Електронна платформа для навчання (LMS – з англ. «Learning Management system» – система менеджменту навчання) де кожен працівник у режимі реального часу має доступ до всіх матеріалів підприємства, що можуть бути йому необхідні
Робота з аналітикою	Збирання та аналіз даних, індивідуалізація підходів до навчання і мотивації на основі акумулювання індивідуальних даних	Збирання даних щодо запізнення на роботу, пропущених дедлайнів, проведеного в офісі часу. Аналіз основних персональних проблем та розробка методів їх уникнення. Визначення, в яких завданнях працівники роблять найбільше помилок і спрямування фокусу навчання на відповідну тему. Акумулювання інформації про особистісні особливості, цінності і переваги працівників та використання її для мотиваційних програм
Медіа та діджитал технології	Переведення всіх матеріалів в зручний для сприйняття формат	Використання інфографіки. Використання коротких освітніх відео
HR платформа	Створення єдиної консолідованої платформи для всіх HR процесів	Платформа, що пов'язує всі додатки, системи та включає в себе всі програми для ефективного виконання всіх HR функцій

Створено авторами на основі джерел [7; 9].

Тобто, загалом існує безліч варіантів використання діджитал HR в різних HR процесах, на різних етапах роботи з працівником та з різною мірою інтеграції власне новітніх технологій. Саме тому досить важко визначити, яку саме компанію можна вважати такою, що впроваджує діджитал підхід до HR.

Наразі, за дослідженням компанії Deloite [3], діджитал підхід в HR швидко розвивається, але в 2016 році тільки 38% компаній замислились про впровадження таких технологій і лише 9% повністю готові до їх впровадження. Майже три чверті компаній, а саме 72%, вважають, що це є важливим пріоритетом для них і 32% визначають його як дуже важливий пріоритет. Найчастіше визнають важливість та пріоритетність діджитал HR в Японії, країнах Північної Америки та Європи. Таке явище можна пояснити двома факторами. Перш за все, самим розвитком новітніх технологій. Адже саме Японія, США, провідні європейські країни є лідерами з розвитку новітніх технологій та технологічних рішень. По-друге, однією з цілей запровадження діджитал HR є донесення інформації та управління персоналом найбільш зручним та доступним для працівників способом. Відповідно до теорії генерацій, основна маса працівників, особливо

у провідних компаніях, у цих країнах відносяться до покоління Y, і чимало – до покоління Z. Це покоління, які виросли разом з цифровими технологіями і не уявляють без них свого життя. Ось чому питання роботи з ними, а відповідно запровадження новітніх технологій, є одним із пріоритетних.

В Україні діджитал підхід лише починає розвиватись. По-перше, Україна відносно недавно почала широко використовувати найновіші цифрові технології, тобто має пройти певний час, перш ніж більшість українців (включаючи старше населення) почнуть використовувати технології в повсякденному житті. По-друге, частка працівників покоління Y та Z, що з раннього дитинства використовували цифрові технології, в нашій країні порівняно нижча, у зв'язку з пізнішим і повільнішим їх запровадженням, ніж у провідних країнах світу.

Впровадження підходу діджитал HR відкриває перед компаніями широкі можливості, зокрема такі:

– збільшити продуктивність праці персоналу через зменшення затрат часу та сил на організацію роботи та зосередження на її виконанні;

– удосконалити процес збирання та аналітики найрізноманітніших індивідуальних даних щодо роботи працівників;

– спрощення ведення HR процесів;

– консолідація й індивідуалізація всієї освітньої та HR інформації на підприємстві та ін.

Починаючи з 2015 року найбільші світові корпорації та інноваційні компанії заявляють про ефективне впровадження підходу діджитал HR. Відповідно до того ж дослідження Deloite, компанія DuPont, наприклад, почала реалізацію великого проекту по заміні, спрощенню та об'єднанню всіх своїх HR процесів і навчальних систем в єдиний інтегрований портал. Замість того, щоб пропонувати традиційний відокремлений додаток, компанія розробила вдосконалений інтерфейс на новій платформі, що призвело до підвищення продуктивності [4].

Telstra, одна з найбільших телекомунікаційних компаній в Австралії, використовує додаток Design Thinking для відслідковування першого року роботи свого нового працівника. Використовуючи і вивчаючи поведінку працівників першого року, а також розвиток їх як особистості, Telstra розробила комплексну програму адаптації, яка значно активніше залучає працівників до роботи та сприяє їх утриманню.

Незважаючи на вражаючі результати цих та інших компаній, ця тенденція лише набуває популярності. На сьогодні тільки 7% компаній використовують, наприклад, мобільні технології для персональної роботи з працівниками, 10% – для управління продуктивністю, 8 – для планування часу, 13% – для рекрутингу та управління досвідом кандидата [5].

В Україні наразі з впевненістю можна говорити про початок застосування цифрового підходу лише у великих міжнародних корпораціях, таких як компанії консалтингової четвірки. Крім того, проведене нами вибіркове дослідження показало, що цим підходом, хоч і на різних стадіях його запровадження, користуються такі компанії, як Кока-Кола Беверіджиз Україна, Данон, міжнародні банківські системи для корпоративних клієнтів СітіБанк Україна, JTI Україна та більшість міжнародних IT компаній: Epam, Ciclum, SoftServe, Terrasoft тощо. Ці компанії переважно переслідують цілі: спрощення ведення HR процесів, збільшення інтересу й прихильності працівників, зручність і покращення сприймання ними освітніх матеріалів.

Діджитал підхід може застосовуватись на всіх етапах роботи з персоналом по-різному. Починаючи з найпершого – рекрутмент, діджитал HR може застосовуватись під час збору інформації, створення та публікування вакансій, в роботі з кандидатами. Найбільше можливостей діджитал HR відкриває у роботі з аналітичними даними. При формуванні та реалізації стратегії залучення персоналу можливо швидко і ефективно аналізувати різні дані, компетенції, варіанти, вектори щодо працевлаштування кожного конкретного працівника і в поєднанні з іншими – як тими, хто вже працює в компанії, так і тими, що теж розглядаються як кандидати. При встановленні зарплати, наприклад, можливо використовувати сайти пошуку роботи, де є інформація про середню зарплату, яка пропонується та середню, яку хочуть отримати кандидати. Крім того, уся інформація надається за різними типами вакансій та регіонами. Наприклад, український сайт Work.ua надає таку інформацію: станом на 22.12.2016 року середня заробітна плата, що пропонується у сфері страхування, становить 6808 грн, і наразі відкрито 224 вакансій. Водночас на цьому сайті існує 3 526 резюме потенційних кандидатів, що готові працювати в середньому за 5984 грн. З іншого боку, розробивши свою власну платформу, можна отримувати такі ж дані щодо конкретної вакансії. Наприклад, вказавши на сайті для набору персоналу питання щодо очікуваної заробітної плати – можна проаналізувати загальну тенденцію і пропозицію ринку праці щодо конкретної можливості роботи.

Окремим напрямом Digital HR є залучення персоналу шляхом використання соціальних мереж. Останні дослідження стверджують, що соціальні та медіа-платформи, такі як LinkedIn, Twitter, Facebook та інші завойовують вагомі позиції. Дослідження, проведене в Aberdeen показало, що 73% 18-24-річних працівників знайшли свою останню роботу в Інтернеті через соціальну мережу [8].

Залучивши потенційних кандидатів, важливо використовувати ефективну систему їх обліку та роботи з ними. Зазвичай для цієї потреби використовують певну базу працівників. Діджитал підхід дає ж можливість застосовувати програмне забезпечення або застосовувати єдину HR платформу. Наразі на ринку програмного забезпечення всі програмні засоби можна умовно поділити на 2 групи: розширення для набору персоналу та спеціалізовані програми. Розширеннями називають окремі модулі ERP (з англійського «Enterprise resource planning» – планування ресурсів підприємства) систем для підприємств, що призначені для рекрутингу, в тому числі, наприклад, SAP, Zoho, 1С тощо. Однак їх головним недоліком порівно із спеціалізованими системами є малофункціональність. Зазвичай вони поєднують в собі виключно функції рекрутингу та HR. Найбільш популярними серед таких програмних засобів у користувачів в 2016 році стали засоби хмарного програмного забезпечення: Workable, Greenhouse, UltiPro. Таке програмне забезпечення є платним. Однак існує ціла низка подібних безкоштовних аналогів: Apptivo, freeHR, HRtrack, Web Human Resource, CollaBrill та ін.

З іншого боку, керувати процесом рекрутингу можна створивши єдину HR платформу. Найчастіше

таке технічне рішення реалізується у вигляді сайту, на якому розробляють схожий до програмного забезпечення функціонал. Перевагою такого підходу є те, що технічний функціонал дає можливість підлаштувати всі процеси саме під конкретне підприємство. Крім того, використання власної платформи для рекрутменту дає можливість вбудувати автоматичний тест, який при поданні свого резюме повинен пройти кандидат. Таким чином, рекрутер може отримати і аналізувати будь-які дані, у тому числі індивідуалізовані, які його цікавлять, ще до моменту інтерв'ю. Додатковою перевагою створення окремої платформи або ж використання спеціального програмного забезпечення є можливість аналізувати роботу рекрутерів: на скільки вакансій конкретний працівник підібрав кандидатів, скільки часу в середньому займає підбір 1 працівника, на які вакансії працівник підбирає людей найкраще і т.д., що оптимізує використання ресурсів підприємства.

На наступному етапі – онбордингу (процесу адаптації нових працівників) – використання діджитал підходу реалізується перш за все через використання геймефікації та єдиної платформи. Онбординг включає надання всієї необхідної для роботи інформації, в тому числі загальної інформації про компанію та певної персональної інформації, наприклад, паролів, графіку роботи, плану офісу, посадової інструкції, компенсаційної системи тощо. Ці всі дані можна помістити на персональну сторінку працівника в єдиній HR платформі. Таким чином, все, що потрібно працівникові для отримання як загальних знань, так і персональної інформації – буде у доступі після реєстрації на платформі.

Діджитал підхід характеризується ще й використанням сучасних технологій у донесенні інформації. Зокрема коротких відео (так званих байт-відео), розробки подкастів, тобто коротких серій записаних звукових уроків, або інфографіки замість звичної текстової інформації. Це дає змогу полегшити сприйняття інформації, зробити її більш наочною та освоювати все необхідне в зручний спосіб і час.

Гейміфікація може бути застосована і в самому процесі навчання для онлайн тестування з винагородами за проходження кожного рівня. Наприклад, після перегляду серій відео про певні особливості роботи в компанії, працівник отримує онлайн тест, пройшовши який може переходити до вивчення більш складної інформації. Працівник HR відділу може стежити за прогресом у навчанні нового працівника і допомагати потрібною мірою. Таким чином, процес навчання стає більш цікавим для самого працівника та вивільняє ресурси HR відділу шляхом скорочення витрат часу та сил на пояснення інформації, що може бути вивчена самостійно.

Наступним етапом роботи з працівником є постановка робочих завдань та їх контролювання. На даному етапі найважливішим є наявність єдиного способу отримання, зберігання та контролю інформації про всі завдання. Зважаючи на той факт, що за результатами нещодавнього опитування, людина в середньому заглядає у свій телефон приблизно 150 разів на день, а на сьогодні існує більше 7 мільярдів мобільних пристроїв у світі, і більше 40% всього інтернет-трафіку передається цими пристроями [6], то використання мобільних технологій для цієї мети є, вочевидь, найзручнішим. Наразі мова йде про створення не лише платформи чи використання програмного забезпечення, а й про використання мобільної версії такого додатку. Таким чином, всі службові завдання можуть бути занесені в програму чи на платформу через комп'ютер чи телефон у будь-який зручний час та з будь-якої точки світу, де є інтернет-зв'язок. Важливою перевагою використання мобільного додатку є можливість автоматичного нагадування про термін виконання завдання, командна робота он-лайн, оповіщення всієї команди про актуальний стан виконання тощо. Таке технічне рішення може мати функцію планування власного розкладу, створення списку пріоритетних завдань на день, спільне призначення зустрічі та ін. Головною перевагою є те, що всі процеси доведені до автоматизму і дозволяють миттєво отримати сигнал-відповідь, спланувати та проконтролювати будь-яке завдання чи зустріч. Мобільний додаток дає також можливість слідкувати за дисципліною та завантаженістю на роботі. За допомогою нього можна автоматично реєструвати дату і час приходу в офіс та час, коли працівник його залишив, а також надсилати сповіщення, якщо член робочої команди запізнюється. Це дасть змогу кожному працівнику більш ефективно планувати власний час та узгоджувати його з іншими членами команди або відділу.

Однак усі перераховані функції можуть бути реалізовані не лише через спеціально розроблені програмні рішення, а й через використання доступних наявних програм, з яких деякі є безкоштовними, наприклад: FreeConferenceCall, цикл програм Google Drive, Hangouts, Google Calendar, GoToMyPC і JoinMe, Slack та багато інших. Головний недолік використання цих програм – неможливість зібрати всі функції в одному місці, що може викликати додаткову складність для працівника. Створення єдиної платформи має на меті усунути цей недолік, однак поки що це є достатньо дорогим технічним рішенням.

Загалом, використання діджитал підходу дає суттєву перевагу у можливості збору та обробки даних. Маючи єдину платформу або користуючись різноманітним програмним забезпеченням можливо в реальному часі збирати звітність щодо усіх процесів та виконання усіх завдань на підприємстві. Таким чином можливо розрахувати ефективність роботи кожного працівника, відділу, керівника відповідно до часу, проведеного на робочому місці, відсотка виконаних завдань та досягнутих результатів. Це дає можливість в динаміці прослідкувати, як змінюється ефективність роботи всього підприємства та як на це впливають різні фактори. Крім того, діджитал технології можуть бути застосовані для зворотного зв'язку з працівниками та проведення регулярних опитувань у цифровій формі шляхом використання програм Google Forms, Typeform та ін.

Попри те, що діджитал підхід має ряд переваг, варто звернути увагу й на недоліки, зокрема такі як висока вартість впровадження та можливий опір працівників до змін. Стосовно високої вартості доцільним рішенням буде використання безкоштовного програмного забезпечення, яке дає не повні, але досить широкі можливості діджитал HR. А от для подолання опору змінам і успішного переходу на нові методи комунікації та роботи необхідно передусім залучитись підтримкою топ-менеджменту та менеджерів середньої ланки, щоб правильно донести важливість такої трансформації до всіх працівників.

Крім того, постає питання розмежування особистого та робочого простору працівника. Використання онлайн додатків та програм, соціальних мереж дає можливість у будь-який час отримати доступ до службових справ і вчиняти певні дії, наприклад, призначати зустріч, давати завдання тощо. Але якщо працівник отримуватиме сповіщення про роботу, це може заважати його особистому життю поза роботою. У цьому випадку варто культивувати поважне ставлення до особистого життя, адже спеціальні налаштування програмних засобів дозволяють вимкнути певні функції в неробочий час.

Також у силу інтегрування робочого програмного забезпечення з особистим девайсом працівника, компанія може мати доступ до певних особистих відомостей. Саме тому подібне питання варто вирішувати або присвоєнням технічних засобів з ціллю роботи або обмеженням доступу до певних даних на особистих девайсах.

Окремо варто звернути увагу на стратегію роботи з працівниками покоління Х, для яких використання такого обсягу технічних засобів може бути обтяжливим. Для таких працівників варто ввести додаткове навчання і пояснення про вплив таких технологічних новинок на ефективність роботи, її результати і оплату.

Головним ризиком при використанні цифрових технологій може стати несприйняття їх самими працівниками, особливо в перехідний період. Відтак важливо сфокусуватись не лише на самому факті переходу та технічному його впровадженні, а й на правильності та ефективності донесення важливості змін до працівників.

Висновки. Безумовно новітні технології змінюють наше життя та проникають в усі його сфери, у тому числі в управління персоналом. Використання діджитал підходу дає можливість значно спростити управління персоналом на всіх етапах: від рекрутменту до контролювання виконання завдань. Оптимізація і централізація HR процесів дозволить витрачати менше часу на організацію роботи і більше фокусуватись на її виконанні, простіше контролювати перебіг справ, пов'язаних з управлінням персоналом, спростити виконання HR функцій та більш ефективно збирати й аналізувати дані, що впливають на якість управлінських рішень щодо персоналу загалом.

Використання нових способів донесення освітніх матеріалів та організації інформаційного простору загалом очікувано призведе до збільшення ефективності навчання та підвищення зручності роботи та її продуктивності.

Хоча діджитал підхід має ряд безумовних переваг, варто звернути увагу й на недоліки, він несе у роботу з персоналом також і нові виклики. Зокрема це висока вартість і швидке моральне старіння технологій, можливий опір працівників до змін, проблеми розмежування особистого та робочого простору працівника, захисту особистих відомостей про співробітників, адаптації до цифрового формату роботи працівників старших вікових груп та ін. Однак щодо всіх цих проблем існують доступні рішення, і загалом використання діджитал-підходу в економіці персоналу підтверджує свою економічну ефективність і соціальну доцільність.

Частка працівників, для яких використання новітніх технологій звичне і бажане, швидко збільшується в силу природньої зміни поколінь. Тому для України цей напрям є досить перспективним, адже для ефективної роботи з новим поколінням потрібно адаптувати існуючі методи та знаходити нові підходи. Україна є одним із лідерів серед країн світу за IT-потенціалом, а українські IT-спеціалісти вважаються одними з найкращих в світі. Тож найбільшим питанням у майбутньому є не стільки технічна сторона створення програмних засобів, скільки їх впровадження. Наразі консалтингом у цій сфері займається небагато висококваліфікованих спеціалістів, більшість з яких мають міжнародний досвід. Тому надалі варто зосередити увагу на питаннях методів впровадження новітніх технологій та їх ефективності в реаліях українських підприємств. Таким чином, переймаючи міжнародний досвід, а в перспективі створюючи свої методи та підходи, можна сприяти виходу України на новий технологічний рівень організації праці, передусім у сфері управління персоналом, а відтак – підвищення її ефективності й розширення можливостей економічного та соціального розвитку.

Список використаних джерел

1. Erica Dhawan. Recruiting Strategies for a Tight Talent Market [Електронний ресурс] / Erica Dhawan // Harvard Business Review. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://hbr.org/2016/04/recruiting-strategies-for-a-tight-talent-market.

2. Digital HR: The Connection Between People and Tech [Електронний ресурс] // HR tech fest. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://techfestconf.com/hr/aus/blog/strategy/digital-hr-the-connection-between-people-and-tech/.

3. Digital HR: Revolution, not evolution [Електронний ресурс] / Erica Volini, Brett Walsh, Roberta Yoshida, Michael Stephan, Shinichiro Uzawa // Deloite University Press. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capital-trends/2016/digital-hr-technology-for-hr-teams-services.html#endnote-1.

4. Cultural Maturity – The True Measure of Progress [Електронний ресурс] // Dupont. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://www.dupont.com/products-and-services/consulting-services-process-technologies/brands/sustainable-solutions/sub-brands/operational-risk-management/products/cultural-maturity.html.

5. Smartphone Support in Talent and HR Applications 2015 [Електронний ресурс] // WHATWORKS - BRIEF. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://www.cedma-europe.org/newsletter%20articles/misc/Smartphone%20Support%20in%20Talent%20and%20HR%20Applications%202015%20(May%2015).pdf.

6. There Are 7 Billion Mobile Devices On Earth, Almost One For Each Person [Електронний ресурс] // Singularity Hub. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: https://singularityhub.com/2014/02/18/there-are-7-billion-mobile-devices-on-earth-almost-one-for-each-person./.

7. Building the Digital HR Organization [Електронний ресурс] // SAP Company. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://www.accenture.com/t20160826T013813__w__/us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/MainPages/Documents/Global/Accenture-Digital-Disrupts-HR.pdf.

8. Digital Recruitment: A New Era of Job Seeking [Електронний ресурс] // Aberdeen University. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: http://www.recruitingblogs.com/profiles/blogs/digital-recruitment-a-new-era-of-job-seeking.

9. Гришнова Е.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демография и социальная экономика. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–94.

10. Klaus Schwab. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond [Електронний ресурс] / Klaus Schwab // World Economic Forum. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: https://www.weforum.org/agenda/ 2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond.

А. Ф. Дасив
канд. экон. наук,

Е. А. Руссиян
канд. экон. наук
Институт экономики промышленности НАН Украины, г. Киев

АНАЛИЗ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ С ПОЗИЦИИ НЕОИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ

Постановка проблемы. В условиях интенсификации глобализации и преобразования системы мировых экономических отношений все более популярной становится точка зрения, что современные экономические исследования должны иметь первоочередной целью исследование места национальных экономик в системе международного разделения труда и интеграционных отношений. При этом во главе происходящих в мире преобразований стоит процесс трансформации промышленности, получивший название третьей промышленной революции или неоиндустриализации. Происходит изменение структуры промышленности в развитых странах, но не объемов. При этом все большее значение приобретают сопровождающие промышленное производство интеллектуальные процессы, и все меньшее – непосредственное преобразование сырья и материалов на низких этапах передела. Произошедшая технологическая революция, в результате которой передовые индустриальные страны переходят на пятый и шестой технологические уклады, ставит перед управленцами новые задачи. Повышается важность надежности и устойчивости управленческих связей, растет потребность в высококачественном человеческом капитале, усиливается прямая зависимость успеха промышленного предприятия от степени его интегрированности в мировую систему производственных отношений. Особенно это актуально для Украины, столкнувшейся одновременно с финансово-экономическим и военно-политическим кризисом. Для выживания вопрос неоиндустриализации промышленности Украины становится на первое место. Украина все еще имеет многочисленные, хоть и технологически отсталые промышленные комплексы. Осуществление их глобальной реструктуризации с целью перехода к неоиндустриальным технологическим укладам, позволит решить проблемы общеэкономического развития и переломить имеющуюся тенденцию превращения Украины в сырьевую страну [22]. В этой связи необходимым является проведение более детального анализа функционирования промышленности Украины с позиции её неоиндустриализации, что позволит выявить особенности, проблемные аспекты и потенциальные угрозы развития промышленности Украины в условиях неоиндустриализации, а также основные преимущества и перспективы развития до уровня конкурентоспособности на мировом рынке.

Анализ последних исследований. В работах отечественных и зарубежных ученых значительное внимание уделяется вопросам неоиндустриализации. Так, вопросами формирования новой промышленной политики Украины, структурной перестройки и модернизации экономики, развития персонала в системе обеспечения конкурентоспособности промышленности и отдельных отраслей занимались А.И. Амоша, В.П. Вишневский, Л.А. Збаразская [1], О.В. Анненкова [3], В.П. Антонюк [4], О. Билорус [6], Т. Василишин [11], Е.В. Вашурина [10], М. Гасанов, С. Жиронкин [11], Л.Д. Глущенко [12], С. Губанов, М. Мусин [13], В.П. Дикань [14], А.В. Саяпин, Т.А. Перевертова [19] и другие. Однако недостаточно исследованными остаются вопросы анализа практических возможностей осуществления неоиндустриализации промышленности Украины.

Именно поэтому **целью данной статьи** является выявление особенностей функционирования и перспектив неоиндустриализации промышленности в Украине. Для этого реализован комплекс задач: анализ динамики основных результатов деятельности промышленных предприятий; выявление ключевых проблем в промышленности (дисбалансы, межотраслевая неравномерность роста); оценка ресурсного потенциала предприятий в отраслевом разрезе: объемов производства, инвестиций в производство; исследование тенденций рынка труда с учетом отраслевых особенностей; анализ внешнеэкономических связей украинской промышленности; выявление доминирующих отраслей украинской промышленности, одной из которых является машиностроение; анализ динамики общих показателей развития машиностроительных предприятий; оценка инновационности и конкурентоспособности машиностроительных предприятий. Оценка потенциала промышленности Украины при этом должна проводиться параллельно с оценкой мировых трендов неоиндустриализации.