

отримала кошти по 9 проектам: забезпечення питного водопостачання, вирішені питання сміттєповодження, організація побудовано ІЦНАП та інші [2].

Крім того, у 2019 р. в область залучено інвестицій на суму більше 109 млн. дол. США. Це сприяло формуванню позитивного іміджу Полтавщини для закордонних інвесторів. Нині інвестиції в Полтавську область надходять із 43 країн світу. Основні країни-інвестори: Швейцарія, Нідерланди та Велика Британія. В області зареєстровано 244 підприємства з іноземними інвестиціями які активно виконують соціальні програми та сприяють розвитку об'єднаних територіальних громад. Серед найбільш відомих компаній на території області успішно працюють: Ferretxpo Group, JXO OIL & GAS plc., Japan Tobacco International, IDS Group, SigmaBleyzer, DuPont Pioneer, Danone та ін. [1].

Отже, враховуючи обмеженість бюджетних коштів, важливим напрямком роботи органів місцевого самоврядування, підприємств та установ комунальної власності повинна стати робота спрямована на пошук позабюджетних джерел фінансування з міжнародних фондів, програм та грантів.

Використані джерела

1. Інтернет-видання «Полтавщина». URL: <https://poltava.to/project/5888/>
2. Офіційний сайт Полтавської обласної державної адміністрації. URL: <http://www.adm-pl.gov.ua/news/golovi-poltavskih-gromad-pidbili-pidsumki-zaprovadzheniya-administrativnoyi-reformi-y-obgovoril>
3. Планування та управління фінансовими ресурсами територіальної громади : навч. посіб. / О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк, В. В. Письменний, В. М. Русін. К. : Підприємство «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 396 с.
4. Човбан І. Гранти, як інструмент розвитку аграрного сектора в умовах сталого розвитку місцевих громад. URL: http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/maket_09-10_Nov_2017.pdf

Олександра МАРЦІНКОВСЬКА

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Олег ЛЕГКИЙ

к.е.н., ст. викл. кафедри міжнародних
економічних відносин ТНЕУ

ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сьогодні, за перебігу Четвертої промислової революції, кількість цифрових платформ, що використовуються для організації бізнес-процесів щодо матеріальних ресурсів чи/та персоналу сягає двох тисяч. Очікуваний симбіоз віртуального та матеріального середовищ не лише допомагатиме

автоматизувати і координувати життя (щоденне і професійне), він також впливатиме на те, як організації шукатимуть персонал, керуватимуть командами, надаватимуть послуги та підтримуватимуть професійний розвиток [1, С. 443].

Очікується, що замість того, щоб чекати, що працівники виконуватимуть основну частину роботи, «робота» буде обирати найкращий ресурс для її завершення. Системи оцінки репутації, візуалізація даних та інтелектуальна аналітика зробить доступними для пошуку компетентності людей і підприємства, установи чи організації будуть шукати найоптимальніший варіант на дискретному рівні робочих завдань.

На перший погляд будь-які трансформації організації робочого місця можуть здатися небезпечними для економічної стабільності окремих осіб та сімей. Тим не менш, перетворення робочого процесу з класичного використання наявного (постійного) персоналу на взаємодію із багатьма змінними ресурсами розкрис нові можливості для глобального збалансування ринку праці. А оскільки обирати зі зовнішні ресурси буде штучний інтелект, це зменшить негативний вплив від особистих упереджень чи стереотипів у трудових відносинах (наприклад, потенційний працівник, зможе демонструвати навички, не виявляючи статевої чи етнічної приналежності).

Можливість керувати розподілом матеріальних ресурсів та людського капіталу дозволить організаціям активувати, дезактивувати та розміщувати активи там, де і коли вони потрібні. Це не тільки зробить організацію гнучкішою та більш конкурентоспроможною, але й зменшить постійні витрати та накладні витрати забезпечивши прибутковість від такого роду гнучкості.

Тим не менше, підприємствам, установам та організаціям потрібно буде переосмислити це процес підбору та розстановки персоналу, інакше кажучи, визначити, в яких випадках передові технології штучного інтелекту та машинного навчання будуть слугувати кращим інструментом найму, ніж оціночні судження відповідальних за це людей [2, С. 12].

Одне із важливих питань, що постає під час впровадження автоматизації та диджиталізації процесів, пов'язаних із управлінням персоналом, це централізований менеджмент чи самообслуговування працівниками?

Деякі компанії все ще вважають за краще підтримувати централізоване управління персоналом з платформ, які не дають працівникові можливості отримувати доступ, переглядати та змінювати інформацію чи процеси, які їх стосуються. Проте наразі цей підхід вважається застарілим [3].

Підхід з принципу самообслуговування надає низку переваг для усіх залучених сторін:

- відділ кадрів отримує менше обсягу даних для введення та опрацювання

та може відслідковувати результати роботи кожного працівника;

- менеджери мають кращий контроль над своєю командою;
- співробітники більше залучені і можуть виконувати операції автономно, для чого їм раніше довелося чекати втручання відділу кадрів;
- інформація більш прозора, чітка, точна та актуальна.

Для компаній, які невдовзі вперше здійснюватимуть “оцифрування” управління персоналом, доцільно почати з простих цілей, забезпечуючи по одній сфері за раз (підбір персоналу, організаційна схема, навчання, оцінювання, моніторинг відвідуваності тощо).

Варто зауважити, для цього необхідна чітка координація роботи із IT-відділом. Як наприклад, брендинг роботодавців (а також маркетинг персоналу) вимагає співпраці між відділом кадрів та відділом маркетингу, проєкт HR-трансформації не може працювати без співпраці між людськими ресурсами та IT-відділом компанії.

Використані джерела

1. Четверта промислова революція: зміна напрямків міжнародних інвестиційних потоків: моногр. / за наук. ред. д.е.н., проф. А.І. Крисоватого та д.е.н., проф. О.М. Сохаської. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2018.
2. DELL Technologies та Institute for the future “The next era of human-machine partnerships: emerging technologies’ impact on society & work in 2030”.
3. De Vita A. The Digitalization of Human Resources: 7 Key Steps. The Altamira Blog, 2019. URL: <https://www.altamirahrm.com/en/blog/digitalization-of-human-resources> (дата звернення: 15.03.2020).

Віктор МАСЛЕЙ

начальник Управління ДСНС України у
Тернопільській області, аспірант кафедри
менеджменту, публічного управління та
персоналу Тернопільського національного
економічного університету
Науковий керівник – д.е.н., професор, завідувач
кафедри менеджменту, публічного управління та
персоналу ТНЕУ Михайло ШКІЛЬНЯК

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ

Розвиток регіону є багатовимірним і багатоаспектним процесом, який є синтезом соціальних, економічних і екологічних цілей.

Процес соціально-економічного розвитку включає три найважливіші складові: підвищення доходів, поліпшення здоров'я населення і підвищення