

процеси підбору персоналу, нові працівники не можуть відразу ознайомитися з корпоративною культурою компанії і працювати відповідно до неї. Саме тому, потрібно всіляко допомагати новим працівникам адаптуватися до корпоративної культури в організації. Застосування ж «preliminaring» дає можливість швидше адаптуватися до корпоративної культури нового співробітника, оскільки він вже проходив практику на даному підприємстві і знайомий з його корпоративною культурою. Ефективність застосування даного методу на підприємстві полягає в скороченні витрат на пошук і адаптацію персоналу.

Таким чином, виконання заходів щодо застосування сучасних технологій дозволять сформувати в організації ефективну і сильну систему добору персоналу. Адже така процедура дає можливість залучати на підприємство молодих і перспективних співробітників, за якими скорочується період адаптації і навчання та підвищується їх продуктивність праці.

Використані джерела

1. Гасай О., Пушкар З.М. Механізм набору і відбору працівників в організацію. Збірн. матеріалів доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки» Частина 1. Тернопіль, ТНЕУ, 2019.
2. Пушкар З. Кадрове планування як елемент реалізації кадрової політики. *Українська наука: минуле сучасне, майбутнє*. 2010. Вип. 14-15. С. 193-198.
3. Холодницька А. В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їхнього практичного використання. *Науковий вісник Полісся*. 2015.

Пушкар Анна

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

ЦИФРОВІ ТЕХНОГОЛІЇ – РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Постіндустріальна епоха характеризується розвитком електронного середовища та переходом до інформаційної цивілізації. Важливу роль в розвитку країни відіграє цифрова

економіка, найголовнішим фактором якої є інформація та знання, а також шляхи доступу до них. Цифрова економіка –це не окрема галузь, а віртуальне середовище, яке доповнює нашу реальність. Все частіше цифрова економіка переплітається з традиційною економікою, роблячи чітке розмежування все складнішим.

Інформаційні технології трансформують глобальний ринок праці, зумовлюють формування цифрового сегмента й переносять робочі місця до інформаційного простору. Відбувається збільшення цифрової пропозиції робочої сили, завдяки приєднанню працівників до глобального мережевого цифрового простору, що посилює конкуренцію між ними. Цифрові технології обумовлюють поширення віртуальної міграції робочої сили, яка відбувається без фактичної зміни місця проживання працівників. Це, у свою чергу, сприяє переміщенню соціально-трудоких відносин між роботодавцем та працівником до Інтернету [3, с.290].

Основними продуктами цифрової економіки є ті ж самі товари і послуги традиційної економіки, що надаються за допомогою комп'ютерного обладнання і цифрових систем на кшталт глобальної мережі Інтернет. Це має свої переваги, головною з яких є підвищення доступності звичайних користувачів до певних ринків (товарних чи послуг), а не лише великих компаній, зниження трансакційних витрат, підвищення ефективності і конкурентоспроможності [1]. Вважається, що технологічні зміни мають значний вплив на економічний розвиток країни.

Водночас впровадження цифрових технологій супроводжується і певними викликами, які мусить подолати суспільство і держава для успішного впровадження цифрової економіки в життя: короткострокове зниження продуктивності праці від впровадження нових технологій; скорочення чисельності працюючих, зокрема високооплачуваних та низько кваліфікованих працівників та зростання технологічного безробіття. А такі чинники сприяння цифровому розвитку, як цифрові фінансові послуги, цифрова ідентифікація, соціальні мережі і відкриті дані, використання

технології блокчейн [2] здатні змінити класичне уявлення про функціонування банків, нотаріусів, знищити корупцію, забезпечити повну прозорість усіх процесів та дати величезну конкурентну перевагу країні.

В умовах цифрової економіки людський капітал та інформаційні технології відіграють вирішальну роль в забезпеченні сталого розвитку економіки. У зв'язку з цим підготовка висококваліфікованих фахівців з врахуванням потреб ринку та сучасних тенденцій розвитку цифрових технологій, ефективне впровадження яких супроводжується прискоренням економічного зростання, збільшенням кількості робочих місць, підвищенням якості послуг, набуває особливого значення. Щоб максимально використати потенціал цифрових технологій потрібні нові фахівці, що володіють сучасними знаннями, цифровими навиками, здатні до самонавчання, вирішення складних завдань в постійно змінюваному середовищі [4, с. 59].

Особливо це актуально зараз в період Пандемії COVID -19 в Україні та світі, коли зупиняють свою діяльність ВНЗ, школи, різного роду офіси, підприємства і переходять на дистанційне навчання на різних платформах та спілкування за допомогою цифрових технологій. Проводяться онлайн – семінари, як працювати в системі GoogleMeet, ZOOM, GoogleClassroom, Moodle та інших системах.

На нашу думку, на сьогодні цифрова економіка виступає ефективною основою розвитку системи державного управління, економіки, бізнесу, соціальної сфери і всього суспільства. Формування цифрової економіки – це також питання національної безпеки і незалежності України, конкуренції вітчизняних компаній, позиції країни на світовій арені на довгострокову перспективу.

Для успішного розвитку цифрової економіки в Україні потрібна ефективна державна політика щодо подолання «цифрового розриву» та стимулювання розвитку цифрової економіки [4, с.60]. Країна не може бути успішною в розвитку цифрової економіки за відсутності необхідної нормативно-правової бази, стратегії розвитку

економіки, що базується на цифрових технологіях. Але не менш важливим є формування професійних навичок, базової ІКТ-грамотності, підготовка до професійної кар'єри, сприяння навчанню протягом усього життя .

Використані джерела

1. Карчева Г., Лернатович Р., Кавецький В. Використання технології блокчейн як фактор підвищення ефективності фінансової сфери. *Банківська справа*. № 2. 2017. С. 110-119.
2. Карчева Г.Т., Карчева І.Я. Удосконалення освіти в умовах цифрової економіки. *Проблеми забезпечення ефективного функціонування та стабільного розвитку банківської системи та економіки*. Київ. 19 травня 2017. С. 320-322.
3. Пушкар З.М. Вплив цифрової економіки на ринок праці / З.М. Пушкар, Б. Т. Пушкар. Збірник тез доповідей Всеукраїнської інтернет науково-практичної – конференції «Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції. 16–17 квітня 2020 року. Черкаси: Східноєвропейський університет економіки і менеджменту. С.290 -294.
4. Пушкар З.М. Цифрова економіка та сучасні виклики / З.М. Пушкар, Б.Т.Пушкар. Матеріали 5-ої Всеукраїнської науково – практичної інтернет-конференції: «Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку» 29 травня 2020р. м. Херсон. С.58-61.

Рикуник Тарас

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Смачило І.І.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегічний підхід до процесів управління персоналом набуває актуальності в умовах невизначеності та мінливості сучасного бізнес-середовища.

Стратегічне управління серед науковців, загалом, розглядається як особливий вид діяльності щодо визначення пріоритетів розвитку підприємства або формування стратегічних