

При цьому на питання, чи реалізовувала Ваша організація програми з розвитку внутрішнього підприємництва для працівників упродовж останніх трьох років, лише 24,4% респондентів дали позитивну відповідь, а 75,6% зазначили, що подібні програми ніколи не впроваджувалися в їх організаціях. На запитання стосовно створення спеціальних організаційних одиниць для підтримки внутрішніх підприємницьких ініціатив 15,1% респондентів відповіли, що у їх організації функціонує корпоративний венчурний фонд; 16,3% — корпоративний інкубатор; 16,3% — корпоративний акселератор; 10,5% — центр підтримки інтрапренерства; 12,8% — венчурні науково-дослідні підрозділи; 27,9% — венчурні команди; 12,8% — «своєжки»; 19,8% — інноваційні центри; 23,3% — дослідницькі лабораторії; 8,1% — сканкворкс; 7% — спінофф- та спінаут-компанії.

Отже, попередні результати дослідження виявили, що сприйняття та готовність українських організацій до застосування практик підприємницького управління та формування підприємницької орієнтації організацій загалом є позитивними. Впровадження структур, систем та процедур, спрямованих на розвиток корпоративного підприємництва, тобто формування його цілісного організаційного дизайну не можна вважати активним та достатнім. Подальші дослідження будуть спрямовані на глибше вивчення поширеності та розвитку корпоративного підприємництва в українських організаціях, а також на розробку рекомендацій з проектування ефективного організаційного дизайну, який забезпечить активізацію внутрішньо корпоративного підприємництва та генерування додаткової цінності через стимулювання внутрішніх інновацій.

Література

1. Дафт Р., Мерфи Дж., Уилмотт Х. Организационная теория и дизайн. Санкт-Петербург : Питер, 2013. 640 с.
2. Pinchot G., Pinchot E. The end of bureaucracy and the rise of the intelligent organization. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, 1993. 399 p.

УДК 331.1

Олександр Глеб

*аспірант кафедри бізнес економіки та підприємництва
ДВНЗ «КНЕУ ім.Вадима Гетьмана»,
oleksandr.hlieb@kneu.edu.ua*

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ У ІТ-ГАЛУЗІ

INNOVATIVE APPROACH TO RECRUITMENT IN THE IT INDUSTRY

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ИТ-ОТРАСЛИ

Анотація. Досліджена теоретична база інноваційних підходів у підборі персоналу та проблематика сьогоденного становища людських ресурсів у ІТ-галузі.

Annotation. The theoretical basis of innovative approaches to staff selection and the current situation of human resources in the IT sector.

Аннотация. Исследована теоретическая база инновационных подходов в подборе персонала и проблематика сегодняшнего положения человеческих ресурсов в ИТ-отрасли.

В сучасних умовах людський капітал відіграє ключову роль на підприємствах усіх галузей тому гостро постає питання підбору, контролю, мотивації і розвитку власного персоналу. Людський капітал, як основний двигун ІТ компаній так, як саме люди створюють додаткову вартість потребує впровадження інноваційних рішень у відділі HR, як на початковому етапі підбору і формування команд розробників, так і на просуванні власних талантів по кар'єрним щаблям компанії у відповідності з потребами та наявними характеристиками і здібностями окремо взятого працівника. В подальшому перед кожним

підприємством постає питання мотивації та утримання цінних кадрів у своїй структурі так, як внаслідок стрімкого зростання галузі спостерігається нестача робочої сили як у ІТ, так і у спеціалістів, що не належать до ІТ. Кількість вакансій зросла на 30% у 2019 році. Однак цей пробіл не можна заповнити лише більшою кількістю випускників. Водночас, як і раніше існує значний дефіцит середнього та старшого спеціалістів. Як результат, розрив у заробітній платі між молодшим та старшим рівнями збільшується [1]

Як спосіб вирішення даних розбіжностей необхідно використовувати програмне забезпечення(далі ПЗ) на базі штучних нейронних мереж чи направити ресурси на його розробку.

Виникає питання чому саме нейронні мережі? На сьогоднішній день саме розробки на базі нейронних мереж можуть забезпечити високу ефективність при відносно простій архітектурі ПЗ. Штучні нейронні мережі(далі ШНМ) – це структури, сформовані об'єднанням нейронів, які організовані у вхідний, вихідний та приховані шари. Нейронні мережі – потужний інструмент, який може бути використаний для вирішення широкого спектру задач. В даний час широке розповсюдження знайшли глибокі нейронні мережі, які складаються з двох частин: групи автоасоціативних мереж (автоенкодерів або машин Больцмана), які виконують попереднє навчання основної мережі, і основної мережі (багатошарового перцептронну), яка займається розв'язанням поставленої задачі [2] Враховуючи широкий вибір фреймворків для розробки НМ, які цілком забезпечують вирішення поставлених задач відпадає необхідність розробки програмної підсистеми, що в свою чергу зменшує кількість необхідних ресурсів на розробку та\чи імплементацію даних систем. Так як перелічені вище функції що мають виконувати НМ потребують накопичення, аналізу великих масивів даних.

Запровадження систем, що відстежують претендентів за допомогою ШНМ дозволить автоматизувати процес відбору заявок кандидатів які є найбільш релевантними для працедавця. ШНМ може відсортувати найбільш кваліфікованих кандидатів одним кліком на основі відповідного алгоритму відбору резюме з даних про наявну вакансію та результатів попереднього відбору анкет. Припускають, що так звана модель латентного семантичного аналізу може використовуватись для виявлення подібності між резюме та описом вакансії. Також ШНМ може виявити потенційних кандидатів що можуть зацікавитися вакансією аналізуючи дані з соціальних мереж та Інтернету аналізуючи за такими критеріями як освіта, публікації в соціальних мережах, набір навичок, досвід. Це все пришвидшить підбір персоналу та підвищить якість кадрів на підприємстві що запроваджує даний інноваційний підхід.

Досліджуючи досягнення закордонних фірм можемо використовувати їх напрацювання, як наприклад досвід стартапу Qlearsite який пропонує новий стандарт побудови та підтримки компаній.

Запровадили організаційний фітнес® як спосіб постійної оцінки та вдосконалення бізнесу. Він вимірює 16 конкретних областей, всі пов'язані з перевагами, такими як продуктивність, обслуговування клієнтів та утримання. Використання його сприятиме прийняттю кращих стратегічних рішень та створення щасливої, високоефективної корпоративної культури.

Це поєднання опитувань, розумного аналізу мови та інформаційних панелей в інтернеті, які дозволяють вивчити все підприємство слухаючи своїх працівників. Отримайте огляд, а потім глибоко пориньте в ті області, про які ви хочете дізнатися більше. Що забезпечить постійне навчання, адаптування та вдосконалення.[3]

Якісне опитування щодо залучення працівників дозволить зробити наступне:

- допоможе зрозуміти, як працівники ставляться до бізнесу в цілому;
- покаже працівникам, що працедавець дбає про них, і слухає їх;
- дозволить отримати інформацію як почувуються працівники, і їх загальний настрій – позитивний чи негативний;
- допоможе прийняти рішення, що покращать зацікавленість;
- більше залучення означає зростання прибутку та продуктивності [4]

Література

1. Звіт «Український IT-сектор: огляд публічно доступних даних та прогалін в інформації по ринку» 51с.
2. Д.Ю. Коваль, В.М. Синеглазов, О.І. Чумаченко “СИНТЕЗ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ГЛИБОКОЇ НЕЙРОННОЇ МЕРЕЖІ” ISSN 1561-5359. Штучний інтелект, 2016, № 3
3. <https://www.qlearsite.com/organisational-fitness>
4. <https://www.qlearsite.com/employee-engagement>

УДК: 330.341

Ганна Янголь

*к.е.н., фахівець проєктного офісу
бюджетної організації з охорони здоров'я м.Севастополя
anna.buglak@gmail.com*

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

DIGITAL ENTERPRISE DEVELOPMENT FACTORS IN UKRAINE

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ

Анотація. Досліджено пріоритетні аспекти розвитку цифрового підприємництва та створення регіональної екосистеми, охарактеризовано рівень цифровізації економіки України.

Abstract. The priority aspects of the development of digital entrepreneurship and the creation of a regional ecosystem are investigated, the level of digitalization of the Ukrainian economy is characterized.

Аннотация. Исследованы приоритетные аспекты развития цифрового предпринимательства и создания региональной экосистемы, охарактеризован уровень цифровизации экономики Украины.

Перехід економіки до цифрової епохи визначає виникнення нових зв'язків і відносин, що призводять до кардинальних змін та вимог до ведення підприємницької діяльності. Зміни бізнес-середовища та поведінки споживачів розкривають ряд можливостей для підприємств, здатних адаптуватися до нових параметрів на основі використання функціональних можливостей цифрових технологій, які здатні оптимізувати гнучкість ланцюга постачань, більш глибоке розуміння внутрішніх бізнес-процесів, значну диференціацію продукції, а також мають основоположне значення для стратегії компаній і стійкої конкурентної переваги у майбутньому. Таким чином, прискорення темпів технологічних змін не стільки збільшує ризики і загрози для існуючих бізнес-моделей, як відкриває нові можливості на всіх рівнях державного і суспільного розвитку.

Наразі цифровізація вітчизняної економіки відбувається на основі Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018—2020 рр.[2], яка передбачає здійснення заходів щодо впровадження відповідних стимулів для цифровізації економіки, інструментів розвитку цифрових інфраструктур, визначає критичні сфери та проєкти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку виробництва, використання та споживання цифрових технологій. Стосовно цифровізації реального сектору економіки, пріоритетом державної промислової політики Концепція визначає стимулювання розвитку Індустрії 4.0 у трьох напрямках: створення інфраструктури Індустрії 4.0 (індустріальних парків, галузевих центрів технологій тощо); доступ до капіталу для створення нових інноваційних виробництв; розвиток цифрових навичок для підготовки персоналу, здатного працювати з релевантними технологіями. Для чого першочерговим вважається впровадження таких ініціатив як таргетинг; впровадження кращих IT- практик у промисловості; створення інжинірингових кластерів; офіційне визнання міжнародних стандартів Індустрії 4.0 та їх державна підтримка.

Вважаємо, що саме переслідування Концепції через відповідне політичне втручання із забезпеченням необхідних умов (рис.1) здатне прискорити створення нових бізнес-можливостей і нового цифрового вітчизняного бізнес-середовища.