

не здатний адекватно реагувати на істотні зміни ситуації. Його поведінка визначають мережеві ідеологеми, а не розуміння суті. Ці ознаки змін уже помітні зараз навіть теоретично не озброєним оком.

Таким чином, в процесі формування інформаційно-мережевої економіки змінюються фундаментальні структурно-функціональні характеристики трудових відносин, форм господарювання і життєдіяльності. Зрозуміти ці зміни можна лише спираючись на логіко-історичну методологію.

Література

1. Генóm [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=29086
2. Гриценко А. Институциональная политическая экономия: предмет, методология, содержание / А. Гриценко. – Saarbrücken / Deutschland: LAP LAMBERT Academic Publishing. – 516 с.
3. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А.М.Колот, О.О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика / Збірник наукових праць. - 2018. - № 1 (15). - С.3-26.
4. Стэндинг Гай «Прекариат: новый опасный класс» [Електронний ресурс] / Гай Стэндинг. - Режим доступу: <https://garagemca.org/ru/publishing/the-precariat-the-new-dangerous-class-by-guy-standing>

УДК 330.341

Данилевич Н. С.
канд. тех. наук, доцент,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Роль HR–фахівців в становленні та розвитку цифрової економіки

Цифрова економіка оперує аналогічними з традиційною економікою сутностями, а саме: капітал, ресурси, люди. Цифрові технології стрімко змінюють провідні форми та методи ведення господарської діяльності по всьому світу. Змінюється бізнес не тільки окремих компаній, а змінюються галузі, регіони та цілі держави. Цифрова економіка розвивається одночасно по цілому широкому спектру напрямків. Неможливо побудувати та розвинути ці напрями за рахунок зусиль обмеженого кола компаній. Тому центральну роль у цій економіці буде грати приватний бізнес з сильним підприємницьким духом.

Рушійною силою цифрової економіки є людський капітал – знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект. Стрімке розповсюдження цифрових технологій робить цифрові компетенції громадян ключовими серед інших навичок.

Штучний інтелект, віртуальна реальність, великі дані та цифрова економіка надзвичайно швидко трансформують обличчя зайнятості та її характер у сучасному світі. Відповідно до звіту [Global Human Capital Trends 2017](#), який підготувала компанія Deloitte, питання адаптації суспільства наразі актуальне у всьому світі, де кожна країна шукає свої шляхи її вирішення. 90% опитаних керівників з усього світу (з 10 тис. осіб у 140 країнах) вважають, що їхня компанія стикається з руйнівними змінами, керованими цифровими технологіями. 70% зазначають, що їхня організація не має навичок адаптації. [1]

Кількість робочих місць в Україні, що потребують від працівників принаймні базового розуміння інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій стрімко збільшується, а вміння користуватися цими технологіями стає основною вимогою до персоналу. Створення та виконання національної програми навчання загальним і професійним цифровим компетенціям та знанням є пріоритетним завданням на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки. [2]

Розповсюдження цифрових технологій неминуче викликає істотні зміни в структурі зайнятості та в вимогах до кваліфікації персоналу. Виникає велика

потреба в наявності як власних ІТ-спеціалістів, програмістів, так і кваліфікованих користувачів, які вміють працювати в цифровому середовищі. Крім того, вже сьогодні проявляється явний дефіцит так званих "цифрових лідерів" та цифрових підприємців – тобто керівників верхнього рівня, які розуміють, як здійснювати цифрову трансформацію бізнес-процесів. Сьогоднішня ситуація стимулює керівників HR-служб до того, щоб взяти на себе більш важливу роль, допомагаючи компанії "бути цифровою", а не "уявляти себе цифрою". Оскільки методи цифрового управління та гнучка організаційна структура стають центральними в бізнесі, HR-фахівці фокусуються на людях, роботі та цифрових платформах.

Використання цифрових технологій значною мірою впливає на весь життєвий цикл персоналу в організації, що охоплює прийом, адаптацію, та звільнення. Саме в цій області, за виключенням декількох моментів, функції HR-фахівців в більшості організацій як раніше продовжують залежати від традиційних методів управління, які абсолютно не враховують якість досвіду співробітників та забезпечення їх зайнятості.

На сьогоднішній день успішні HR-фахівці в організації використовують цифрову модель мислення для досягнення результатів за допомогою ключових якостей: забезпечення індивідуального досвіду протягом всього життєвого циклу персоналу, який базується на доступі до інформації за вимогою, більш тісному співробітництву; перехід від інтегрованих до уніфікованих платформ управління талантами на основі однієї технології, одного користувацького досвіду та однієї моделі даних, орієнтованої на відстеження прогресу персоналу; належну винагороду та надання інструментів, які необхідні для досягнення успіху та прийняття аналітичного образу життя, що виходить за рамки простого виміру речей і порівняння з минулими даними, для отримання більших інтелектуальних можливостей не тільки для досягнення бізнес-результатів, але і для їх функціонування компаній.

В сучасних умовах розвитку цифрової економіки, HR-фахівець повинен мати чітке уявлення про диджиталізацію служби персоналу. Це вимагає

формування цілісного представлення про потреби в можливостях, які змінюються, в зв'язках між процесом виховання талантів та досвідом. Це повинно бути не тільки чітко пов'язано з загальними цілями бізнесу, але також повинно бути підкріплено економічним обґрунтуванням інвестицій у технології. При неможливості в найкоротший термін впровадити "цифрову систему управління персоналом" виникає небезпека того, що організація буде позбавлена можливості брати участь у залученні та утриманні талановитих співробітників. Застосування цифрових технологій дозволить швидко адаптуватися в реальній економіці та знайти шляхи подолання кризового стану.

Література

1. “Рушійною силою “цифрової” економіки є передусім людський капітал” – [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://business.ua/litsa/item/2627-rushijnoyu-siloyu-tsifrovoi-ekonomiki-e-peredusim-lyudskij-kapital/>.
2. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації – [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

УДК 330.564.2-021.23:316.342.4

Зайцев Ю.К.,
д-р екон. наук, професор,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Виклики для зайнятості та мотивації праці в умовах розгортання четвертої промислової революції

Праця як ключова цивілізаційна ознака людини, індивіда, суспільства:

Дослідження сутності рушійних сил цивілізацій і цивілізаційних чинників економічного розвитку дозволяє говорити про єдність їх субстанціональних,