

закладається в тому, що це багатство сконцентрована серед невеликого числа фірм і людей. «Поэтому главная цель политики – не только создание стоимости, но и ее удержание и распределение стоимости, чтобы потенциал цифровой экономики мог быть использован для всех» [2].

Для мировой экономики знаний традиционная проблема Севера и Юга немного не актуальна, так как лидерами такой системы является одна развитая страна, США, и одна развивающаяся, Китай. «Так, помимо доминирования Соединенных Штатов и Китая в глобальном ландшафте цифровых платформ, отмеченного выше, на них приходится 75% всех патентов, связанных с технологиями блокчейна, 50% глобальных расходов на Интернет вещей и более 75% мирового рынка общедоступных облачных вычислений» [2].

Несмотря на то, что цифровые платформы в развивающихся странах на местном или региональном уровне могут развиваться даже в условиях недостаточной доступности цифровой инфраструктуры (неподходящая инфраструктура для глобальных компаний открывает возможность создания новых платформ, подходящим неразвитой инфраструктуре) и даже, впоследствии, конкурировать с глобальными платформами, в конечном итоге, глобальные компании выкупают перспективные национальные стартапы. Например, «Лазада» (Юго-Восточная Азия) была приобретена платформой «Алибаба»; «Сук» (Западная Азия) – Amazon.com; «Флипкарт» (Индия) – «Уолмарт»; а «99» (Бразилия) – «Диди чусин» [2].

Таким образом, измененные характер рынка и бизнес-модели создают необходимость пересмотра защиты и поощрения конкуренции в стране на национальном уровне. Законодательство и конкурентная политика стран требуются адаптации под стандарты цифровой экономики.

#### Литература:

1. Минаенко М. М. Конкурентные преимущества высокотехнологичных субъектов экономики в аспекте теории средней фирмы: автореф... дис. кан. наук. Москва, 2006. 6 с.
2. Цифровые платформы и создание стоимости в развивающихся странах: последствия для политики стран и международной политики URL: [https://unctad.org/system/files/official-document/tdb\\_ed4d2\\_ru.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tdb_ed4d2_ru.pdf) (дата доступа: 21.01.2022).

## МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

В. М. ПРАСОЛ, доцент кафедри підприємництва та бізнес-адміністрування  
Н. О. ВОЛГІНА, старший викладач кафедри підприємництва та бізнес-адміністрування

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків, Україна*

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується широким використанням цифрових технологій. Формування цифрової економіки – це результат розвитку продуктивних сил і науково-технічного прогресу. За

наявними оцінками, до 2025 р. 40–50% ВВП найбільш розвинених країн буде створюватися в рамках цифрової економіки [1]. Процеси цифрової трансформації містять у собі не тільки впровадження нових технологій, але й перетворення всієї системи управління та зовнішніх комунікацій. В якості основних цінностей виступають інформація й знання, носієм яких є людина. Вплив цифрових технологій на людину – не однолінійний процес. У ньому присутні як позитивні, так і негативні моменти, які потребують осмислення.

У цифровій економіці виникає необхідність у придбанні абсолютно нових навичок і компетентностей. Визначимо ключові аспекти урахування міжнародного досвіду планування розвитку персоналу компаній в умовах цифровізації:

1. Виникає необхідність у розробці основних принципів поведінки персоналу в нових умовах. На наш погляд, використання цифрових технологій може дати очікувані результати при дотриманні наступних принципів:

- цілеспрямованість, коли зусилля адміністрації та працівників в умовах цифровізації поєднуються загальною метою – забезпечення виживання й розвитку підприємства в умовах конкуренції; від цього залежить збереження робочих місць;

- зацікавленість, що виражається в ступені єдності особистих і корпоративних інтересів; мотивація співробітника залежить від розуміння того, що особисто йому може дати цифровізація як у матеріальному, так і в моральному сенсі; ураховують як позитивні, так і негативні наслідки; низький рівень мотивації – бар'єр для нових технологій;

- залучення, тобто необхідне створення умов, що дозволяють найбільш підготовленим співробітникам брати активну участь в освоєнні цифрових технологій;

- трансформованість, коли розвиток цифрових технологій припускає внесення змін у трудові функції. які стають іншими як за змістом, так і за засобами здійснення;

- системність: у взаємозв'язку « людина – технологія » представлені різні відносини: економічні, технічні, психологічні й т.п.; вони діють одночасно, розглядати їх необхідно у взаємозв'язку.

2. Необхідна погоджена політика на всіх рівнях управління, від державного до корпоративного, щодо здійснення заходів, спрямованих на зниження негативних сторін цифровізації для персоналу. Для цього у багатьох країнах розроблені спеціальні державні програми. Але відсутність їх скоординованості з програмами більш низького рівня знижують ефективність прийнятих заходів.

Особливу роль тут відіграють дії на корпоративному рівні. Зокрема, для зниження безробіття існує багато інструментів, що позитивно зарекомендували себе. До них належать розробка й реалізація освітніх програм для переходу від старих професій до нових, використання нових форм праці (фактична відсутність робочого місця, гнучкий графік праці, віртуальна міграція і низка інших форм), збільшення числа мобільних робочих місць.

3. Для формування нових компетентностей виникає необхідність у радикальній зміні системи корпоративного навчання. Традиційні освітні підходи із заздальгідь установленою програмою навчання залишаються в минулому. Їм на зміну приходять нові тренди. До основних з них можна віднести наступні:

– на перший план виходить система навчання у форматі онлайн; переведення програм у дистанційний режим прискорює процес навчання;

– перехід до «точкового» навчання; тоді кожний конкретний співробітник одержує знання, необхідні особисто йому для своєї поточної та професійної діяльності, що припускає перехід від потокового навчання до індивідуальних програм;

– використання гнучких форм навчання, що дозволятиме проходити навчання в будь-який час, у будь-якому місці й з будь-яким типом пристроїв;

– зміни в критеріях оцінювання навчання; головним стає не те, що працівник прослухав відповідну програму або пройшов тренінг, а те, що він зробив з отриманими знаннями, як їх застосував і який отримав результат, тобто якість навчання стає визначальною;

– практичне застосування використаних конкретних інструментів цифрових технологій, при цьому виникає необхідність урахування вікових особливостей вибору методів навчання [2].

Розроблені рішення щодо вдосконалення роботи персоналу в нових умовах можуть дати очікувані результати тоді, коли вони здійснюються не ізольовано, а у взаємозв'язку один з одним. Даний аспект розвитку компаній слід розглядати як один з важливих елементів їх стратегії. Тим самим будуть створені умови для забезпечення більш високих темпів зростання.

#### Література:

1. World Trade Statistical Review 2021. URL: [https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/wts2021\\_e/wts21\\_toc\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/wts2021_e/wts21_toc_e.htm) (дата звернення 31.01.2022).

2. Островський І. А., Волковська К. А. Зовнішні шоки та проблеми молодіжного безробіття. Ефективна економіка. 2021. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8548> (дата звернення: 31.01.2022).

## ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА В ГЛОБАЛЬНОМУ ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРИ

О. Б. РОМАНЕНКО, старший викладач кафедри підприємництва та бізнес-адміністрування

*Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, м. Харків, Україна*

У глобальному економічному просторі відбувається віртуалізація економіки, її трансформація у цифровий формат, зміна форм організації економічних відносин. Цифровий простір проявляє себе, більшою мірою, як