

статистики, актуальної на 12.03.2024 р., «гексароги» були представлені 2 компаніями (або 0,16% від загальної кількості компаній-єдинорогів, «декароги» – 47 од. (3,81%), «єдинороги» – 1185 од. (96,03%). При цьому, частка суми інвестицій, що залучили «гексароги», становила у загальній сумі інвестицій компаній рейтингу 50,44%, що свідчить про значний інтерес до сектору високих технологій та концентрацію «економічної сили» компаній – його представників.

Таким чином, дослідження тенденцій венчурного інвестування за період 2007-2024 рр. виявляє акценти на сектори високотехнологічних виробничих підприємств та фінансових сервісів, регіон США та локалізацію венчурних інвестицій за територіальними складовими КНР.

Список використаних джерел:

1. Lee A. Welcome To The Unicorn Club: Learning From Billion-Dollar Startups. November 2, 2013. URL : <https://techcrunch.com/2013/11/02/welcome-to-the-unicorn-club/>.
2. Нянешук Г.В. Трансформація діяльності глобальних високотехнологічних компаній в умовах інтелектуального суперництва на ринку інновацій. *Economics: Time Realities*. 2020. №. 3. <https://doi.org/10.15276/ETR.03.2020.3>.
3. Lukianenko O., Niameshchuk A. Development of the Platform Economy in the Global Digital Environment. *International Economic Policy*. 2020. №. 32/33. С. 26-48. https://doi.org/10.33111/iep.2020.32_33.02.
4. CB Insights. The Complete List of Unicorn Companies. URL: https://www.cbinsights.com/research-unicorn-companies?utm_source=929c814091

Стасюк Ю. М., Ілюшик С. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

В умовах швидкої цифрової трансформації сучасного бізнесу стратегії управління персоналом стають однією з ключових складових успішного функціонування організацій. Цифрові технології перетворюють способи, якими ми спілкуємося, працюємо та взаємодіємо один з одним, змінюючи підходи до управління людськими ресурсами [4].

Управління персоналом в цифровому середовищі стає важливим стратегічним завданням для підприємств у всіх галузях економіки. Розуміння впливу цифрової трансформації на роботу з персоналом дозволить організаціям ефективно адаптуватися до нових умов конкурентного ринку, забезпечуючи зростання продуктивності, задоволеність персоналу та конкурентні переваги [5]. Тому дослідження впливу цифровізації на стратегії управління персоналом є актуальним і важливим для подальшого розвитку сучасного менеджменту.

Цифрові технології не лише змінюють уявлення про те, як ведеться бізнес, але й революціонізують підходи до управління персоналом. Сучасні організації все частіше використовують цифрові інструменти та платформи для ефективного керування людськими ресурсами, оптимізації робочих процесів та поліпшення комунікації між колективом [1].

Огляд цифрових технологій та їх впливу на сучасні підходи до управління персоналом демонструє різноманітність інновацій, що з'являються на цьому полі. Від автоматизації рутинних завдань до впровадження штучного інтелекту в аналізі перформансу працівників – цифрові рішення забезпечують значний прогрес у розвитку управління персоналом.

Цифрові технології в управлінні персоналом відкривають широкі можливості для оптимізації процесів управління людськими ресурсами та поліпшення результативності організацій. Розглянемо основні цифрові інструменти та практики, що можуть застосовуватися в управлінні персоналом:

– інформаційні системи управління персоналом (HRIS) дозволяють збирати, зберігати та аналізувати дані про співробітників, включаючи їх особисту інформацію, навички, відомості про навчання та ефективність;

– хмарні платформи для управління персоналом дають можливість доступу до персональних даних співробітників з будь-якого місця та прискорюють внутрішню комунікацію;

– цифрові інструменти дозволяють автоматизувати багато рутинних завдань управління персоналом, таких як обробка заявок на відпустку, реєстрація нових співробітників тощо;

– електронні системи навчання (LMS) дозволяють створювати та керувати навчальними курсами для персоналу, відстежувати їх прогрес та оцінювати знання;

– застосування аналітики даних та штучного інтелекту допомагає виявляти тенденції плинності кадрів, прогнозувати потреби в персоналі та покращувати процеси підбору, адаптації та збереження персоналу.

Цифрові технології впливають на роль керівника та стилі керівництва, роблячи їх більш адаптивними та гнучкими. Керівники стають не лише організаторами, але й фасилітаторами спільної роботи, менторами та інноваторами [2]. Вони сприяють розвитку відкритості до нових ідей, активно взаємодіють з командою та стимулюють її до саморозвитку та самовдосконалення.

Завдяки цифровим технологіям виникає можливість створення віртуальних команд і розподілених робочих груп, що дозволяє об'єднувати співробітників з різних місць для спільного вирішення завдань [4]. Це вимагає від керівників розвитку нових навичок у віртуальному спілкуванні та керуванні робочим процесом.

Впровадження цифрових інструментів у управління персоналом стикається з рядом викликів, серед яких ідентифікація найбільш ефективних технологій, забезпечення кібербезпеки та конфіденційності даних, а також відповідність регуляторним вимогам у сфері захисту особистої інформації та рівень сформованості економічної культури [3]. Проте ці виклики відкривають широкі перспективи для розвитку сфери управління персоналом. Використання штучного інтелекту та аналізу даних може значно полегшити процеси підбору персоналу, розвитку та оцінки працівників, що сприятиме покращенню продуктивності та ефективності роботи.

Отже, цифрові технології сприяють ефективнішому управлінню персоналом, збільшенню продуктивності та зниженню адміністративного навантаження на відділ кадрів. Однак успішна імплементація цифрових інструментів потребує не лише технічних знань, але й зміни культури та процесів у організації. В цілому, цифрові технології можуть стати ключовими для досягнення успіху та конкурентоспроможності сучасних організацій у глобальному бізнес-середовищі. Для цього необхідно розвивати і вдосконалювати стратегії управління

персоналом, враховуючи як виклики, так і переваги, які надає цифрова трансформація.

Список використаних джерел:

1. Волкова Н.П., Іванова Г.І., Лаврентьєва О.О. Моделювання компетентнісної професійної освіти в контексті євроінтеграції. Дніпро: Унів-т ім. А. Нобеля, 2021. 356 с.
2. Крупский А.П., Стасюк Ю.М. Комунікативна компетентність як необхідний елемент професійної культури менеджера. *Педагогіка вищої та середньої школи*: [збір. наук. праць]. 2009. Вип. 25. С. 111-116.
3. Стасюк Ю.М. Формування економічної культури молодого фахівця. *Особистість у просторі культури*: Матеріали Всеукраїнського науково-практичного симпозиуму. 2009. Т. 24. С. 100-102.
4. Krupskiy O., Stasiuk Y., Levenets A. Peculiarities of managing gaming communities on the example of Minecraft clans. *Bulletin of VN Karazin Kharkiv National University Economic Series*. 2023. №. 105. P. 44-56.
5. Oetomo B.S.D., Santoso S. The Role of Digital Social Media in the Formation of Attitudes towards Green Products among Information Literate Youth. *European Journal of Management Issues*. 2023. Vol. 31. №. 3. P. 189-195.

Д-р екон. наук Яровенко Т. С., Асташев Д. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СТРАТЕГІЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Світова історія містить багато випадків впливу воєнних конфліктів на зовнішню торгівлю країн, а Україна не є при цьому винятком. У кризових умовах реалізація зовнішньоекономічної діяльності потребує розробки й впровадження спеціалізованої стратегії, яка враховує антикризові заходи й механізми задля забезпечення, у першу чергу, виживання підприємства.

Фахівці-практики та науковці приділяють увагу здійсненню зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Зокрема, проблемам у цій сфері присвячено праці таких спеціалістів як: О. Акименко, І. Бережнюк, І. Волкова, В. Ганін, С. Денисенко, М. Дідківський, Г. Дугінець, О. Калініна, Ю. Козак, Т. Кулаковська, В. Ляшенко, Н. Осадча, О. Новіков, П. Пашко, Л. Пісьмаченко, Н. Притула, О. Романовський, В. Самофатова, Л. Швайка, О. Шкурупій та ін. Проте відсутні