

**Висновки.** Отже, цілковито покладатися на будь-яку модель та приймати рішення згідно її розрахункового значення небезпечно, адже вона не може врахувати очікуваних змін зовнішнього середовища, тому вона носить лише рекомендаційний характер. Тому, постійний моніторинг умов зовнішнього середовища суб'єктів господарювання, на шляху реалізації власної стратегії, має зводитися до застереження та ухилення від виявлених загроз, що дозволяє своєчасно внести відповідні корективи для збереження своєї діяльності.

### **Список літератури.**

1. Антонова О. Систематизація методичних підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства / О. Антонова / Схід. 2010. № 6 (106). С. 3-7. [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL:<http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/22213>
2. Довбня С.Б. Діагностика рівня економічної безпеки підприємства / С.Б. Довбня, Н.Ю. Гічова. / Фінанси підприємств. 2008. №4. С. 86–88
3. Дьяченко О.А. Економічна безпека інноваційно-орієнтованих підприємств в умовах євроінтеграції [Електронний ресурс] / О.А. Дьяченко, Л.П. Артеменко / Економічний вісник НТУУ "КПІ". 2015. Режим доступу до ресурсу: URL:<http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/45286/41576>
4. Кузьмін О.Є. Діагностика потенціалу підприємства / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник / Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. №1. С. 155-166
5. Турило А.М. Економічна безпека підприємства / А.М. Турило, С.Б. Новак, С.В. Капітула. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2009. 140 с.

УДК 005.931.1:614.46

## **УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ МОДЕЛЛЮ ЗАЙНЯТОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ**

**Пасічник Н.В.**, к.е.н, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Швець О.В.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

**Вступ.** За сучасної нестійкої економічної ситуації проблеми зайнятості та попиту на працю, перебувають у постійній динаміці, потребуючи трансформації та застосування інноваційних рішень. Інноваційна зайнятість – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі та економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, зумовлених технологічними нововведеннями [1, с. 291]. Проте, із застосуванням інноваційних форм зайнятості з'являються нові проблеми, що обумовлює актуальність дослідження.

**Мета роботи.** Однією з найважливіших проблем реалізації інноваційної моделі зайнятості є фінансова стабільність. Адже, лєвова частка інноваційних форм зайнятості пов'язана з фрілансом, тобто люди дрейфують від одного проекту до іншого шукаючи заробітку, найчастіше заробіток великий, але не стабільний. Що стосується інших форм зайнятості таких, як аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу, проблеми трохи інші. Хоч ці форми зайнятості і несуть у собі більшу фінансову стабільність, але головною проблемою залишається соціальний захист, який до речі практично повністю відсутній у фрілансингу. Люди, які виконують роботу певної компанії за системою запозиченої праці юридично працюють на кадрове агентство, отримують соціальний пакет не від великої корпорації, а від кадрового агентства [3].

**Матеріали та методи.** Саме тому перед менеджерами компанії виникла необхідність оперативно вирішувати поставлені перед ними завдання. Саме у цей час можна наглядно побачити рівень професіоналізму топ-менеджерів. Адже, їм необхідно вирішувати окрім робочих завдань однакові організаційні та контролюючі завдання. Також виникають новітні методи менеджменту з метою пристосовуватися до умов карантину та підвищення продуктивності праці працівників. Щоб уникнути проблем, які виникли при роботі з інноваційними формами зайнятості, необхідно зробити аналіз ринку працівників та проаналізувати діяльність підприємства в умовах дистанційної роботи, після чого створити оптимальну структуру поєднання «звичайної» роботи і новітніх форм зайнятості таких як дистанційна робота та мати

резервний план на випадок подальшої структурної зміни його роботи [4]. Адже, на даний момент часу кожному суб'єкту підприємницької діяльності для його ефективної роботи потрібно швидко адаптуватися до зовнішніх факторів.

**Результати.** Застосування діджиталізації створює низку конкурентних переваг підприємства в розрізі операційних процесів, а саме підвищуючи їх можливості вчасно прийняти управлінське рішення, миттєвий обмін інформацією між компетентними співробітниками, здійснення маркетингових досліджень та інше. Проте, в умовах карантину, коли весь світ припинив працювати на місцях і перейшов на дистанційний вид праці, були виявлені такі проблеми: зниження продуктивності праці, неможливість контролю за працівниками, не пристосованість частини працівників до виконання дистанційної роботи, низький рівень самоорганізації, відволікання від праці на зовнішні фактори, це лише не велика частина проблем, які постали перед керівництвом підприємства під час карантину.

Важливими рішеннями, які були прийняті в момент переходу з «традиційного» режиму роботи на максимальне переведення робочої сили на дистанційний вид роботи, це дало змогу вирішити ряд проблем, які лягли на плечі топ-керівників. Основні рішення для підвищення ефективності роботи працівників віддаленої форми роботи були пов'язані з керівництвом, контролем та підвищенням ефективності.

Основними інноваційними рішеннями, які були прийняті керівництвом підприємств:

- а) максимальне переведення частини людського капіталу на дистанційний вид роботи;
- б) підвищення ефективності працівників, які працюють в домашніх умовах;
- в) використання аутсорсингових компаній для виконання цілей;
- г) підвищення відповідальності працівників в умовах карантинних обмежень.

На сьогоднішній день населення має завищену планку відповідальності так, як необхідно підходити з усвідомленої точки зору до прийняття рішень, особистої відповідальності за доручення справи, зростання якості працездатності та навичок, вирішення проблемних питань у різних складних ситуаціях, що дозволить підвищити динамічність розвитку та зумовити зріст ефективності використання набутих навичок працівників [2].

**Висновки.** На сучасному етапі розвитку, людський капітал є визначним чинником економічного зростання. Аналіз стану та динаміки визначив рівень розвитку людського капіталу, в Україні він нижче середнього. Зусилля треба спрямувати на побудову ефективної системи розвитку людського капіталу. Саме тому перейнявши досвід закордонних компаній щодо ефективного управління людськими ресурсами в умовах карантину, дасть змогу підвищити показники якості виконання своїх обов'язків працівників.

Отже, інноваційні форми зайнятості дозволяють підвищити рівень прибутку, проте несуть у собі велику кількість ризиків, які може отримати підприємство в результаті застосування новітніх програм розвитку. Вирішувати як використовувати інноваційні моделі зайнятості чи застосовувати їх взагалі, може тільки саме підприємство зважаючи на необхідність та свою матеріальну базу.

### **Список літератури.**

1. Галайда Т.О. Нестандарні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в країні / Галайда Т.О/ економіка та управління підприємствами. [URL:http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/3898/1/Гал\\_Тен\\_Чорн.pdf](http://77.121.11.9/bitstream/PoltNTU/3898/1/Гал_Тен_Чорн.pdf)

2. Рекун І.І. Роль людського капіталу в процесі формування економічної безпеки. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип.4 (09). С. 67–71.

3. Armstrong M. Human capital management". A Handbook of Human Resource Management Practice / Michael Armstrong. – Kogan Page Publishers. – 2006. 982 p.

4. Брюховецька Н. Ю., Чорна Н.Ю. Управління розвитком людського капіталу підприємств: інституціональний аспект: монографія / Н. Ю. Брюховецька, Н. Ю. Чорна. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 2015. 268 с. Режим доступу: URL: [ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska\\_Cherna.pdf](http://ier.donetsk.ua/publish/mono/Bryukhovetska_Cherna.pdf).

УДК 658.5.011: 004.89: 005.86

## **ПРОБЛЕМАТИКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ТОТАЛЬНОЇ ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ**

**Поліщук І.Г.**, к.е.н, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, **Клименко К.В.**, здобувач, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна

**Вступ.** Актуальність даної роботи полягає в дослідженні поняття диджиталізації та вивчення необхідності та важливості правильного менеджменту в сучасному світі. Диджиталізація- з англійської digitalization, буквально “оцифрування”. у широкому сенсі означає перехід інформаційного поля на цифрові технології, інколи це процес переведення певної інформації з паперового вигляду на електронні носії. З диджиталізацією стикається фактично будь-яке сучасне підприємство, деякі дослідники вважають, що керівники повною мірою не розуміють сутності змін цього типу. Зокрема, такий висновок зробили в ході своїх досліджень Лірі Андерссон (Liri Andersson), засновник консалтингової компанії This Fluid World, та Лудо Ван дер Хейден (Ludo Van der Heyden), професор INSEAD [1]. Головною проблемою є не повна обізнаність кадрів в використанні всіх переваг та можливостей новітніх цифрових технологій.

**Мета роботи.** Застосування диджиталізації створює низку конкурентних переваг підприємства в розрізі операційних процесів. Проте мало навчити менеджера працювати за допомогою програмного забезпечення, необхідно створити таку систему управління, при якій управлінець зможе мотивувати своїх підлеглих до більш детального вивчення, використання, та