

- ekonomichni visnyk. 2019. http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/2_13_uk/35.pdf
- Merkulova, T. B., and Bohdanova, H. C. "Dovira i sotsialno-ekonomichni rozvytok: klasternyi analiz zviazku pokaznykiv" [Trust and Socio-Economic Development: Cluster Analysis of Parameter Interdependencies]. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia «Ekonomichna». 2016. <https://periodicals.karazin.ua/economy/article/view/8654/8189>
- Riadno, O. A., and Berkut, O. V. "Doslidzhennia struktury ta dynamiky dyferentsiatsii sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehioniv Ukraina na osnovi klasternoho analizu" [A Study of the Structure and Dynamics of Differentiation of Social and Economic Development of Ukraine Based on a Cluster Analysis]. Ekonomichni visnyk Donbasu. 2016. <https://core.ac.uk/download/pdf/87393771.pdf>
- Starodubtseva, T. V., and Samotoienkova, O. V. "Analiz dynamiky ta struktury produktsii silskoho hospodarstva" [Analysis of the Dynamics and Structure of Agricultural Production]. Statystyka – instrument sotsialno-ekonomichnykh doslidzen. 2017. <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/6561/1/Аналіз%20динаміки%20і%20структури%20продукції%20сільського%20господарства.PDF>
- Synytzia, S. M. "Klasteryzatsiia rehioniv za rivnem ekonomichnoho potentsialu" [Clustering of Regions by Level of Economic Potential]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 12 (2017): 776-784.
- Tsybalyista, N. A. "Potentsial klasteryzatsii silskoho hospodarstva Lvivskoi oblasti" [Potential of Agricultural Clustering in Lviv Region]. Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriiia «Ekonomichni nauky». 2015. <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1934/1/23.pdf>

УДК 311.21:[331.108.26:3.08]
JEL: C18; E24; J21

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА РОЛЬ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДВИЩЕННІ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

©2020 ЛАЗЕБНИК Ю. О., АРНАУТОВА Я. А.

УДК 311.21:[331.108.26:3.08]
JEL: C18; E24; J21

Лазебник Ю. О., Арнаутова Я. А. Методичні засади статистичного аналізу ринку праці в Україні та роль HR-менеджменту в підвищенні якості кадрового потенціалу

У статті розглядаються актуальні питання особливостей аналізу ринку праці в Україні, ефективності використання та підвищення якості кадрового потенціалу на підприємстві. Метою даної статті є формування методичних засад статистичного аналізу ринку праці в Україні та дослідження ролі HR-менеджменту в підвищенні якості кадрового потенціалу на основі використання сформованої системи показників і детального аналізу ефективності праці та відбору кандидатів на різних підприємствах та в організаціях. Обґрунтовано необхідність аналізу кадрового потенціалу підприємства, що обумовлено важливістю виявлення відповідності якісної характеристики кадрів підприємства його системі праці, а також прогнозування можливості розширення потенціалу існуючих робітників. Розкрито особливості застосування в HR-менеджменті систем HRM (human resources management system) і HRIS (human resources information system). Визначено та проаналізовано основні функції HR-інформаційних систем, такі як виявлення потенційних робітників, ведення облікових записів існуючих робітників і створення програм з розвитку талантів і навичок персоналу. Розглянуто головні завдання, що допомагають вирішити HRIS-системи. Для статистичного аналізу якості кадрового потенціалу та ефективності HR-менеджменту компанії у сфері підбору кадрів сформовано та запропоновано до використання систему статистичних показників, основними з яких є такі: кількість працівників, плинність кадрів за рік (за квартал), середній вік кадрів у компанії, середня тривалість праці в компанії тощо. На основі міжнародних даних визначено механізми покращення моделі відбору кандидатів. У ході статистичного аналізу ринку праці в Україні на основі офіційних даних Державної служби зайнятості досліджено процеси відбору кандидатів, проаналізовано кількість безробітних за професійними групами та кількість вакансій і чисельність безробітних за видами економічної діяльності.

Ключові слова: статистичний аналіз ринку праці, якість кадрового потенціалу, HR-менеджмент, HRM/HRIS-системи, безробіття, зайнятість, система показників ефективності праці.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-220-227>

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Лазебник Юлія Олександрівна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри статистики, обліку та аудиту, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: yuliya_lazebnyk@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2567-9764>

Арнаутова Ярослава Андріївна – студентка, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: 14.04aranutova@gmail.com

Lazebnyk I. O., Arnautova Ya. A. The Methodical Bases of Statistical Analysis of the Labor Market in Ukraine and the Role of HR Management in Improving the Quality of Human Resources

The article discusses topical issues of peculiarities of labor market analysis in Ukraine, efficiency of use and improvement of quality of personnel potential at the enterprise. The article is aimed at forming the methodological principles of statistical analysis of the labor market in Ukraine and studying the role of HR management in improving the quality of personnel potential on the basis of the use of the formed system of indicators and a detailed analysis of the efficiency of work and selection of candidates at different enterprises and organizations. The necessity of analyzing the personnel potential of the enterprise is substantiated, which is due to the importance of identifying the conformity of the qualitative characteristics of the enterprise's personnel to its labor system, as well as forecasting the possibility of expanding the potential of available workers. The peculiarities of application in HR management of HRM systems (human resources management system) and HRIS (human resources information system) are covered. The main functions of HR-information systems, such as identifying potential workers, maintaining accounts of available workers and creating programs for the development of talents and skills of personnel, have been defined and analyzed. The main tasks that HRIS systems help to solve are considered. For a statistical analysis of the quality of personnel potential and efficiency of HR management of the company in the sphere of recruitment, a system of statistical indicators was formed and proposed for use, the main indicators are the following: number of employees, turnover of personnel per year (per quarter), the average age of personnel in the company, the average duration of work in the company, etc. On the basis of international data, mechanisms for improving the model of selection of candidates are defined. In the course of statistical analysis of the labor market in Ukraine, on the basis of official data of the State Employment Service, the processes of selection of candidates were investigated, the number of unemployed by professional groups and the number of vacancies and the number of unemployed by types of economic activity were analyzed.

Keywords: statistical analysis of labor market, quality of personnel potential, HR management, HRM/HRIS systems, unemployment, employment, system of performance indicators of labor.

Fig.: 3. **Bibl.:** 8.

Lazebnyk Iuliia O. – D. Sc. (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Statistics, Accounting and Auditing, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: yuliya_lazebnyk@ukr.net

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2567-9764>

Researcher ID: https://www.researchgate.net/profile/Yuliya_Lazebnyk

Arnautova Yaroslava A. – Student, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: 14.04aranutova@gmail.com

Сьогодні питання кваліфікованих кадрів стає дедалі гострим для українських фірм і компаній. Кадровий потенціал має особливе значення в умовах розвитку підприємства, і його діяльність повинна відповідати сучасним методам виробництва. Необхідним процесом у роботі підприємства є не тільки правильна організація та розподіл праці, але й оптимізація кадрового потенціалу. Формування та інтеграція кадрового потенціалу неможливі без приділення уваги особистим якостям працівника, виявлення його соціально-психологічної характеристики, працездатності, кваліфікації, навичок і творчих прихильностей. Від формування кадрового потенціалу залежать конкурентоспроможність підприємства, ефективність його функціонування та подальший розвиток.

Особливо гострою економічною проблемою для нашої країни та її громадян є відтік людей працездатного віку за кордон. Для встановлення та відтворення економічної стабільності України потрібні особливі міри забезпечення якості робочих місць, гідних умов праці

та оплати праці. Тому особливо актуальним стає питання вдосконалення методологічних засад аналізу ринку праці в Україні та визначення ролі HR-менеджменту в підвищенні якості кадрового потенціалу.

На сьогоднішній день існують різноманітні методи аналізу кадрового потенціалу на підприємстві. Наприклад, у своїй праці «Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства» Т. Білорус наголошує на необхідності створення системи показників кадрового потенціалу, що слід класифікувати за певними ознаками, залежно від складу та направленості підприємства [1]. Н. Краснокутська запропонувала комплексну методіку аналізу кадрів, яка повинна вказувати на відповідність якостей робітників вимогам предметного та функціонального розподілу праці [1]. Тут також доцільно порівняти існуючі якості робітників із початковими вимогами підприємства до відповідних робітничих посад. Найбільшу увагу в рамках цієї роботи було приділено методу

Е. Онищенко, яка запропонувала аналіз складових кадрового потенціалу задля прогнозування та діагностики кваліфікації робітників, їх підвищення кваліфікації або потреби в нових кадрах [4]. Автор стверджує, що такий аналіз дає можливість для здійснення критичного оцінювання характеру та методу використання кадрового потенціалу на підприємстві, наполягає на зміні підходу до організації праці або методів керування працівниками, а також оцінювання необхідності внесення коректив у вимоги до працівників тощо.

Метою даної статті є формування методичних засад статистичного аналізу ринку праці в Україні та дослідження ролі HR-менеджменту в підвищенні якості кадрового потенціалу на основі використання сформованої системи показників і детального аналізу ефективності праці та відбору кандидатів на різних підприємствах та в організаціях.

HR-менеджмент і система HRM (*Human Resources Management System*) стають дедалі популярними як у країнах Західної Європи, так і на території колишніх країн СНГ, у тому числі в Україні. З появою IT-сфери розширилися кордони пошуку працівників, а також підвищилася якість їхнього відбору [7].

Інформаційні HR-системи виконують такі основні функції, як: виявлення потенційних робітників; ведення облікових записів існуючих робітників; створення програм з розвитку талантів і навичок персоналу – підвищення якості кадрового потенціалу [6].

Крім того, інформаційні HR-системи допомагають визначити вимоги, які в кінцевому підсумку приведуть до задоволення довгострокових бізнес-планів організації та досягнення стратегічних цілей. Менеджери середньої ланки користуються системами управління людськими ресурсами для моніторингу праці робітників, аналізу нових кадрів після прийняття їх на роботу, розподілу й оплати праці. Оперативне управління використовує HR-системи, щоб відстежувати набір і працевлаштування працівників. HRIS (*Human Resources Information System*) може також підтримувати різні HR-практики, такі як планування трудових ресурсів; забезпечення підприємства трудовими ресурсами; побудова прогнозів з оплати праці тощо. HRIS допомагає вирішити два головні завдання: впорядкувати всі облікові та розрахункові процеси, які пов'язані з управлінням персоналом, і знизити відповідні витрати, а саме [6]:

- ✦ залучати, утримувати та мотивувати кращий персонал;
- ✦ досягати реалізації стратегічних цілей компанії
- ✦ реалізовувати розвиток кадрового потенціалу та навчання персоналу відповідно до цілей компанії та її підрозділів;
- ✦ здійснювати стратегічне планування організаційних змін і формувати бюджети;
- ✦ своєчасно приймати ефективні рішення, ґрунтуючись на точному та всебічному інформаційному аналізі;
- ✦ оптимально здійснювати облікові функції в галузі управління персоналом.

Для статистичного аналізу якості кадрового потенціалу та ефективності HR-менеджменту компанії у сфері підбору кадрів пропонується використовувати такі показники (визначено на основі даних з [5]):

1. Кількість працівників.

Цей показник варто вираховувати один раз на місяць. Якщо компанія не використовує CRM-системи, які автоматизують процес аналізу кандидатів та облік співробітників, слід використовувати таблиці Excel.

2. Плинність кадрів за рік (за квартал).

Показник вимірюється як відсоток звільнених співробітників за період у співвідношенні з кількістю співробітників компанії, не враховуючи працівників, які не пройшли випробувальний термін.

3. Середній вік життя в компанії.

Варто розраховувати раз на місяць. Підраховується термін роботи кожного співробітника. Показник дозволяє відстежити, як довго в середньому співробітники працюють у компанії.

4. Середня тривалість життя в компанії.

Аналізуються дані про звільнених робітників. Зокрема, підраховується середній показник тривалості їх роботи від моменту працевлаштування до дня звільнення. Аналіз середньої тривалості життя в компанії допомагає зрозуміти причину звільнень, критичні точки та слабкі HR-зони, які необхідно зміцнити.

Наведені вище показники слід використовувати в кожній компанії та фірмі для підвищення якості кадрового потенціалу та покращення управління персоналом. Під останнім розуміється сукупність принципів, методів та засобів цілеспрямованого впливу на працівників, що забезпечують максимальне ви-

користання їх розумових і фізичних здібностей при виконанні трудових обов'язків для досягнення цілей організації [3].

Розглядаючи ефективні механізми підвищення якості кадрового потенціалу та покращення управління персоналом, слід зазначити, що останніми роками спостерігається тенденція до збільшення важливості соціальних переваг для працівників (таких як оплачувана відпустка, медичне страхування та інші пільги, пов'язані з їх роботою) перед фактичним розміром оплати праці. Такі переваги стають усе більш важливими при визначенні робочого місця як «гарна робота».

Сьогодні організаціям потрібно вдосконалювати систему соціальних відносин, які здатні забезпечити певний рівень соціальних гарантій. Необхідне й поліпшення технології кадрової роботи, її технічного й інформаційного забезпечення. Розробляючи програми формування та вдосконалення кадрової політики, варто враховувати її вплив не тільки на показники ефективності роботи організації, але й на ресурсне забезпечення, насамперед на обмеження фінансових ресурсів.

Для покращення моделі відбору кандидатів міжнародні джерела пропонують оновити варіанти співбесіди та поліпшити стару модель [8].

59% респондентів на сайтах пошуку роботи вважають, що онлайнві оцінки «м'яких навичок» вимірюють такі риси, як командна робота та зацікавленість, і дають більш цілісну картину кандидатів на початку процесу.

Рекрутингові компанії також пропонують робити випадкові інтерв'ю, які зазвичай проходять за прийомом їжі та можуть запропонувати унікальний погляд на характер кандидата. 53% респондентів погоджуються з цією інновацією в процесі інтерв'ювання.

У ході статистичного аналізу ринку праці в Україні на основі офіційних даних Державної служби зайнятості проаналізовано рівні безробіття за статтю, професійними групами, видами економічної діяльності, досліджено кількість вакансій, а також процеси відбору кандидатів.

За останніми даними Державної служби зайнятості, у 2019 р. рівні безробіття за статтю мають певні відмінності. Визначено, що останніми роками спостерігається стійка тенденція до збільшення зареєстрованих осіб жіночої статті порівняно з чоловічою, що підтверджується даними *рис. 1*.

Проведений аналіз демографічного стану в країні у 2019 р. за статтю та віком працездатного населення також дозволив виявити тісну кореляційну залежність між відповідними показниками. Ситуація пояснюється тим, що в силу фізичних особливостей і звичаїв, прийнятих у нашому суспільстві, чоловікам значно легше знайти роботу, ніж жінкам.

Результати аналізу кількості осіб, які мали статус безробітних станом на 1 листопада 2019 р. за професійними групами, наведено на *рис. 2*.

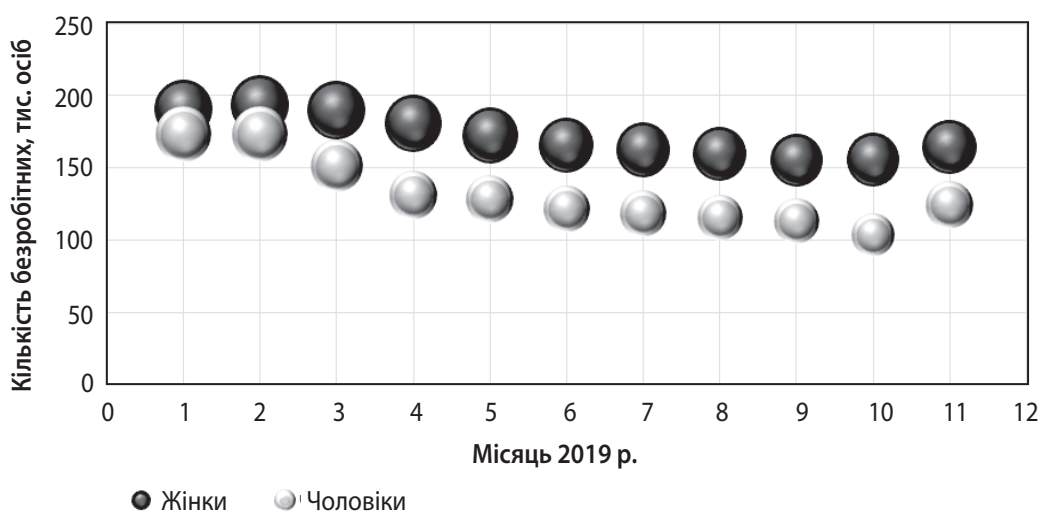


Рис. 1. Кількість зареєстрованих безробітних за статтю у 2019 р.*

Примітка: * – без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській обл.

Джерело: побудовано на основі даних [2].

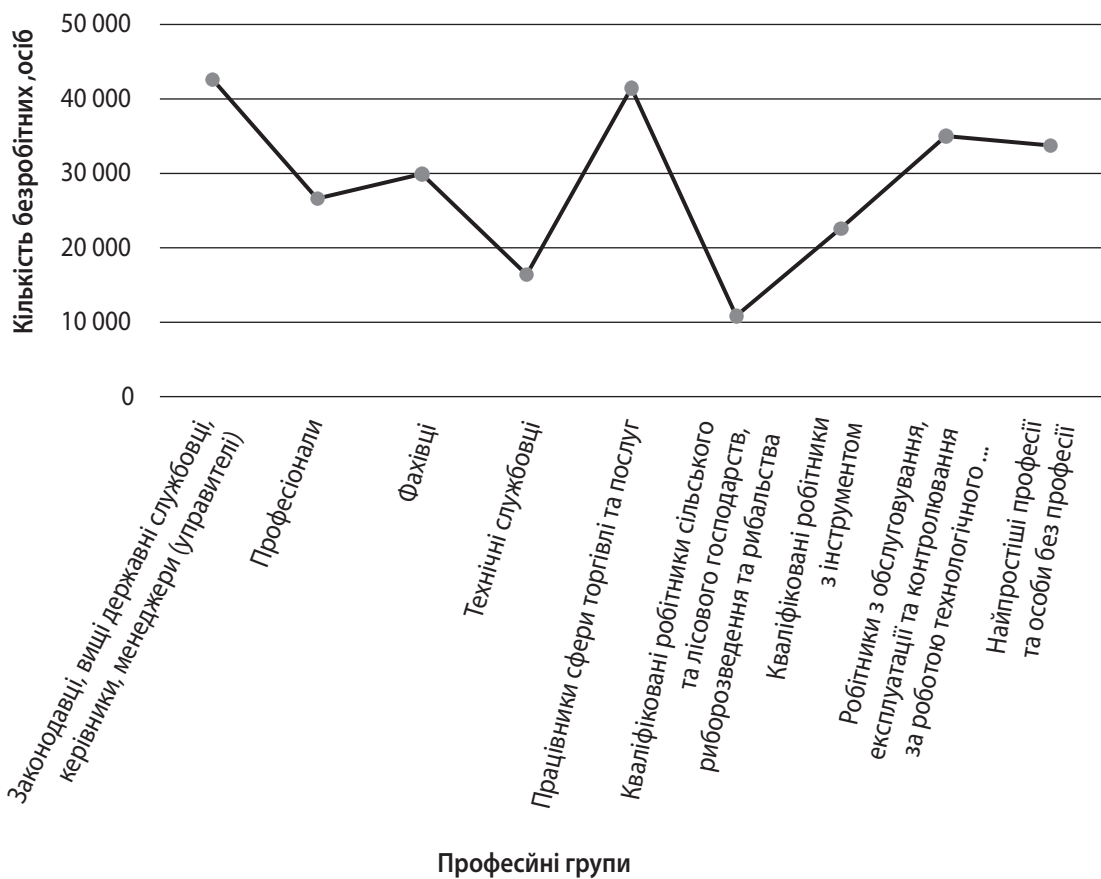


Рис. 2. Кількість осіб, які мали статус безробітних станом на 1 листопада 2019 р. за професійними групами

Джерело: побудовано на основі даних [2].

Найбільша кількість безробітних спостерігається в таких професійних групах, як законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі), а також працівники мережі торгівлі та надання послуг. Темпи зростання (зниження) безробіття в цих категоріях порівняно зі станом на 1 листопада 2018 р. дорівнюють 98,3% та 89,7% відповідно. Найбільший темп зростання безробіття можна спостерігати у такій професійній галузі, як «робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», що дорівнює 107,5%.

З огляду на ситуацію в країні, в ході проведеного дослідження було також здійснено статистичний аналіз попиту та пропозиції на ринку праці в Україні на основі даних щодо кількості вакансій і претендентів на ці вакансії за видами економічної діяльності. Результати аналізу наведено на рис. 3.

За результатами проведеного аналізу підтверджено наявність значної різниці між реальним попитом і пропозицією у сфері найму. Найбільша конкуренція у сфері фінансової та страхо-

вої діяльності (8 претендентів на 1 вакансію) та у сфері сільського господарства (7 претендентів на 1 вакансію). Найлегше знайти роботу у сфері освіти, оскільки там на 4855 вакансій більше, ніж претендентів на них, проте кваліфікація та рівень працівника значно вищий, ніж, наприклад, у сфері сільського господарства.

Слід визнати, що для різних сфер бізнесу треба відстежувати «гідного кандидата», ефективна праця якого буде відповідати діяльності фірми та приносити прибуток. Звісно, це залежить від вакансій, що мають фірми та компанії. В рамках даного дослідження проведено аналіз процесу «закриття» вакансії «Менеджер з продажу» на прикладі приватної фірми ІТ-сфери: досліджено можливі варіанти вирішення проблеми «закриття» вакансії; фактори, що впливають на відповідні управлінські рішення; загальні соціально-економічні проблеми з цього питання. Для уникнення ризику в майбутньому проведено опис випадкових факторів та аналітичну оцінку результатів.



Рис. 3. Кількість вакансій і чисельність безробітних станом на 1 листопада 2019 р. за видами економічної діяльності

Джерело: побудовано на основі даних [2].

У ході дослідження сформовано профіль кандидата на типову вакансію «Менеджер з продажу» в ІТ-компанії.

Профіль кандидата:

1. Чоловік або жінка віком від 21 до 30 років, приємної зовнішності.
2. Має вищу освіту.
3. Працювати за графіком – повний робочий день.
4. Має досвід праці у сфері від 1 року.
5. Вільне володіння ПК.
6. Знання англійської мови.
7. Внутрішні якості – комунікабельність, пунктуальність, позитивне мислення, цілеспрямованість, вмотивованість.

Після складання профілю кандидата на вакансію проаналізовано демографічне становище в регіоні та стан ринку праці (а саме, рівень без-

робіття, зайнятості, середній рівень заробітної плати, кількість кандидатів на 1 вакансію тощо) – для обумовлення попиту та пропозиції.

У бізнесі надзвичайно важливо проаналізувати ризики фінансової сфери, тобто затрати на найм повинні окупатися. Кожен бізнесмен має використовувати статистичний аналіз ринку для того, аби його компанія залишалась «на плаву».

Уникнення ризику некваліфікованих кадрів можливе такими способами:

- ✦ правильне складання профілю кандидата (відповідь на питання «кого ви шукаєте?»);
- ✦ аналіз ринку праці в сегменті вашого бізнесу;
- ✦ вірне обґрунтування вакансії та її опис;
- ✦ аналіз конкуренції на даному ринку;

- ✦ урахування специфіки праці;
- ✦ соціальне та економічне становище в країні;
- ✦ демографічні показники.

Проведений аналіз зайнятості в такій популярній сфері бізнесу, як ІТ, дозволив виявити деяку невідповідність із загальним ринком праці. Наприклад, кількість кандидатів на 1 вакансію значно вища – приблизно у 2–3 рази, оскільки сфера розповсюджується за межі країни та кандидати мають змогу працювати дистанційно. Також у даній сфері освіта грає другорядну роль, важливішим є досвід. На це варто звертати увагу при пошуку працівника. Щодо заробітної плати в Україні в цілому та у сфері ІТ зокрема, тут також є розбіжності.

Щодо аналізу кадрового потенціалу в Україні та найважливіших критеріїв відбору кандидатів і компаній в особі HR-менеджерів, компанії ставлять різні завдання та використовують різні інструменти для відбору та аналізу навичок кандидатів. Заробітна плата та умови праці напряму залежать від навичок, які має кандидат на час співбесіди.

У 2019–2020 рр. релевантними навичками та знаннями у кандидатів є:

- 1) вища освіта;
- 2) знання англійської або іншої іноземної мови;
- 3) досвід роботи у сфері;
- 4) знання та навички роботи з ПК;
- 5) комунікативні навички спілкування;
- 6) вміння вести соціальні мережі.

Більшість підприємств на ринку праці в Україні враховують дані фактори та навички. Одним із найважливіших критеріїв є досвід роботи. Якщо кандидат на посаду працював на схожій посаді, це може як збільшити його шанс на прийняття на роботу, так і зменшити його.

При аналізі ринку праці та кандидатів важливу роль відіграє резюме – тобто опис навичок і досвіду праці. Грамотне складене резюме з вірним описом життєдіяльності є для здобувачів роботи інструментом для отримання бажаної вакансії.

ВИСНОВКИ

HR-менеджмент постійно розвивається і дає можливість якісно оцінити, а також управляти персоналом компаній або фірм. За допомогою новаторства та постійного статистичного аналізу

роботи співробітників компанія чи фірма впливають на ефективність праці та розвиток у цілому. В умовах постійної конкуренції відповідність кваліфікованих кадрів грає важливу роль у сучасному світі. В Україні сьогодні попит перевищує пропозицію на ринку праці. Деякі галузі знаходяться в пошуках свого найліпшого кандидата на позицію співробітника, наприклад сфера освіта. Безробіття сьогодні важлива проблема, яка спричинює відтік кадрів за кордон, проте при аналізі діяльності та розвитку економічної стабільності темп безробіття потроху знижується. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Ірпінь, 2007. 186 с.
2. Державна служба зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
3. Малиновський А. С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань. *Економіка АПК*. 2011. № 7. С. 97–104.
4. Онищенко Е. Система управління кадровим потенціалом підприємства: підхід до проектування підсистем. Вісник THEU. 2012. № 1. С. 137–144. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/15101/1/Онищенко%20Е..pdf>
5. Подробная HR статистика за 2018 год. URL: <https://blog.potok.io/podrobnaya-hr-statistika-za-2018-god/>
6. All about HR management // Jobvite. URL: <https://www.jobvite.com>
7. Global talent trends // LinkedIn. URL: <https://remote-how.com/blog/2019-global-talent-trends-report>
8. Peteiro D. R. Techniques for Improving Human Resource Management in the Enterprise. URL: <https://www.sinap-sys.com/en/content/techniques-improving-human-resource-management-enterprise>

REFERENCES

- “All about HR management”. Jobvite. <https://www.jobvite.com>
- Bilorus, T. V. *Stratichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [Strategic Management of Human Resources of the Enterprise]. Irpin, 2007.
- Derzhavna sluzhba zainiatosti. Ofitsiyniy sait. <https://www.dcz.gov.ua>
- “Global talent trends”. LinkedIn. <https://remote-how.com/blog/2019-global-talent-trends-report>
- Malynovskiy, A. S. “Kadrovu-upravlinskyi potentsial ahrarykh formuvan” [Personnel and Management Potential of Agrarian Formations]. *Ekonomika APK*, no. 7 (2011): 97-104.

Onyshchenko, E. "Systema upravlinnia kadrovym potentsialom pidprijemstva: pidkhid do proektuvannia pidsystem" [Enterprise Human Resource Management System: An Approach to Subsystem Design]. Visnyk TNEU. 2012. <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/15101/1/Онищенко%20E..pdf>

"Podrobnaya HR statistika za 2018 god" [Detailed HR Statistics for 2018]. <https://blog.potok.io/podrobnaya-hr-statistika-za-2018-god/>

Peteiro, D. R. "Techniques for Improving Human Resource Management in the Enterprise". <https://www.sinap-sys.com/en/content/techniques-improving-human-resource-management-enterprise>

УДК 336.719

JEL: C88; F39; L86; E44; G10; G15

ВПЛИВ COVID-19 НА ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИМ БІЗНЕСОМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

©2020 ШКОДІНА І. В., СЕРДЮК Т. В.

УДК 336.719

JEL: C88; F39; L86; E44; G10; G15

Шкодiна І. В., Сердюк Т. В. Вплив COVID-19 на впровадження міжнародним бізнесом цифрових технологій

Метою статті є аналіз особливостей впровадження міжнародним бізнесом цифрових технологій в умовах COVID-19. На основі аналізу впливу COVID-19 на впровадження міжнародним бізнесом цифрових технологій автори дійшли висновку, що криза, з одного боку, загальмувала фінансування деяких інвестиційних проєктів, проте, з іншого боку, – стимулювала впровадження проєктів, що пов'язані з диджиталізацією міжнародного бізнесу (5G, старт-фабрики, інтернет речей, роботизація та блокчейн). Відбулося збільшення фінансування в проєкти, що пов'язані із віддаленою роботою, інструментами віртуальної співпраці, мобільними пристроями, безпековими програмами. У довгостроковій перспективі COVID-19 сильніше загострить проблему цифрового розриву як між країнами та бізнесом, так і серед населення. Зроблено висновок, що цифрові інновації Big Tech збільшують прибутковість технологічних гігантів, а потоки дешевої ліквідності (як засіб боротьби із COVID-19) призводять до формування нової бульбашки на ринку (P/E близька 75). Після пандемії традиційний бізнес відновиться, але цифровий розрив буде збільшуватися й залишатиметься основною економічною та соціальною проблемою. Для вирішення цих проблем вкрай необхідним є вдосконалення державного регулювання.

Ключові слова: міжнародний бізнес, Індустрія 4.0, цифрові технології, COVID-19.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-227-232>

Рис.: 3. **Бібл.:** 13.

Шкодiна Ірина Віталіївна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародного бізнесу та економічної теорії, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: iryna.shkodina@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4035-3188>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/F-1629-2019>

Scopus Author ID: 36069985400

Сердюк Тетяна Віталіївна – магістр, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: tatianaserdyuk@ukr.net

UDC 336.719

JEL: C88; F39; L86; E44; G10; G15

Shkodina I. V., Serdyuk T. V. Impact of COVID-19 on the Introduction of Digital Technologies by International Business

The article is aimed at analyzing the peculiarities of the introduction of digital technologies by the international business in the conditions of COVID-19. Based on the analysis of the impact of COVID-19 on the introduction of digital technologies by the international business, the authors concluded that the crisis, on the one hand, slowed down the financing of some investment projects, but, on the other hand, it stimulated the implementation of projects related to the digitalization of international business (5G, start-up factories, the Internet of Things, robotics and blockchain). There was an increase in financing for projects related to remote work, virtual cooperation instruments, mobile devices, security programs. In the long term, COVID-19 will exacerbate the problem of digital gap between both countries and businesses and among the population. It is concluded that the Big Tech's digital innovations increase the profitability of tech giants, and flows of cheap liquidity (as a means of countering COVID-19) lead to the formation of a new bubble in the market (P/E is close to 75). After the pandemic, traditional business will resume, but the digital gap will increase and remain a major economic and social problem. To solve these problems, it is imperative to improve the State-based regulation.

Keywords: international business, Industry 4.0, digital technologies, COVID-19.

Fig.: 3. **Bibl.:** 13.

Shkodina Iryna V. – D. Sc. (Economics), Professor, Professor of the Department of International Business and Economic Theory, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: iryna.shkodina@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4035-3188>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/F-1629-2019>

Scopus Author ID: 36069985400

Serdyuk Tatyana V. – Master, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: tatianaserdyuk@ukr.net