

реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві. Для цього необхідно змінити репродуктивний характер освіти, надати їй різноманітності, меритократичності, мобільності, особочентричності.

Література

1. Вишнякова Н.Ф. Креативная акмеология: Монография. – Мн.: ООО «Дэбор», 1998. – 242 с.
2. Моляко, В. А. Творческая одаренность и воспитание творческой личности [Текст] / В. А. Моляко. – К. : Знание, 1991. – 230 с.
3. Поснова Т. В. Креативна економіка в Україні: проблеми та перспективи розвитку / Т.В. Поснова, А.В. Шиш // Економічний простір. – 2017. – № 127. – С. 70-80. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2017_127_9.
4. Психологія особистості: Словник-довідник [Текст] / За редакцією П.П. Горностая, Т. М.Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
5. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М. : Издательский дом «Классика-XXI», 2007. – 421 с.

УДК 338.330

Кісільов В.П., студент, Будякова О.Ю., к.е.н.
Київський національний університет технологій та дизайну

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В ЕПОХУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Епоха цифрової економіки впливає на управління сучасним підприємством. В епоху цифрової економіки управління підприємством не повинно застосовуватися в незмінному вигляді, його слід адаптувати в умовах конкурентного середовища [1, с. 158] під сучасні виклики та нову філософію, трансформувати основні його функції (цілепокладання, планування, організацію, мотивацію, аналіз та контроль). Так, керівники сучасного підприємства при цілепокладанні зобов'язані дивитися в майбутнє під кутом стратегічного мислення з точки зору пророцтва майбутнього. Тим самим вони

моделюють бажане майбутнє підприємства, а не просто екстраполюють тренд з минулого в майбутнє. І при проведенні аналізу навколишнього та внутрішнього середовища підприємства керівники можуть використовувати деякі інструменти блокчейну, спираючись також на Форсайт-прогнози. Тоді й планування діяльності підприємства вони будуть вибудовувати «від майбутнього в сьогодення». В цьому випадку необхідно відповісти на питання: що потрібно зробити зараз, аби досягти бажаного майбутнього.

Функція організації діяльності підприємства, коли віртуально-мережева форма бізнесу накладає свій відбиток на специфіку введення бізнесу, потребує пошуку нових бізнес-моделей цифрової економіки, де розподілені в просторі об'єкти управління та працівники використовують сучасні форми співробітництва, зокрема аутсорсинг, лізінг та аутстафінг [2, с. 176]. Сфера управління персоналом крок за кроком трансформується завдяки впровадженню інформаційних технологій та діджиталізації. Функція найму персоналу (рекрутингу) знаходиться у авангарді цих змін. Саме тому тема підбору персоналу в епоху digital захоплює цифрова революція – беззаперечний тренд всіх останніх років. Це не просто автоматизація систем, а нове мислення, підхід до всіх процесів взаємодії зі співробітниками [2, с. 178].

Система мотивації також потребує змін. Серед сучасних засобів мотивації виділяють: індивідуалізацію заробітної плати, участь працівників у прибутках, групове стимулювання, право працівників на придбання акцій на пільгових засадах та інші. Ці методи є нетрадиційними й для нашої країни. Їх поява пов'язана з глобалізацією української економіки. До нетрадиційних методів стимулювання на пострадянському просторі також можна віднести «прив'язку до ключових показників ефективності» Key performance indicators (KPIs). KPI – це система показників, за допомогою яких оцінюється робота працівників підприємства. Мета цієї системи – зробити так, щоб дії працівників різних підрозділів були узгоджені, кожний орієнтувався на стратегічні показники усього підприємства [3, с. 14]. При аналізі нетрадиційних методів мотивації не

треба забувати про нематеріальні методи, які на сьогодні мають теж неабиякий вплив на працівників. Це пов'язано з їх бажанням задовольнити свої вторинні потреби (у причетності, визнанні, самоствердженні). Саме тому ці методи мають соціально - психологічну спрямованість.

В умовах цифрових технологій функція контролю може бути здійснена за допомогою інтелектуальних автоматизованих систем, технологій штучного інтелекту, мінімізуючи суб'єктивний людський чинник, а також скорочуючи число рівнів управління на підприємстві. Координація може бути частково реалізована гнучкою диспетчерізацією, а також за рахунок зростання рівня усвідомленості дій та ступеня залученості працівників підприємства.

Тому в даний час в управлінні підприємством всі частіше стали застосовувати такі гнучкі технології, як коучинг [3, с. 91], Agile, Quick Response Manufacturing [4, с. 17].

Обґрунтуванням ефективності даних пропозицій для окремо взятого підприємства визначено наступні чинники: скорочення часу на прийняття управлінських рішень; зменшення втрат від помилкових стратегічних та тактичних управлінських рішень; зниження накладних (постійних) витрат підприємства.

У висновку слід зазначити, що описані цифрові трансформації, різні аспекти цифрової економіки мають не тільки регіональний, але й глобальний характер, отже при вмілому підході можуть бути інструментом підвищення ефективності як окремого підприємства або бізнесу, так і державного управління України в цілому. При цьому не слід забувати, що Україна поки ще не вступила в фазу активної «цифровізації» своєї національної економіки, але підприємства вже повинні почати процес адаптації[5, с. 136].

Література

1. Мельник А.О. Адаптивне управління підприємством в умовах конкурентного середовища / А.О. Мельник // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. № 5. – С. 157-162.

2. Денисенко М.П. Сучасні стратегії управління персоналом підприємств [Електронний ресурс] / М.П. Денисенко, О.Ю. Будякова // Приазовський економічний вісник. - 2018. - № 5 (10). - С. 175-181.

2. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Підвищення індексу людського капіталу — важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. Економіка та держава. 2019. № 4. С. 11–17. DOI: 10.32702/2306-6806.2019.4.11

3. Будякова О.Ю., Ровнягін О.В. Коучинг як інструмент людського капіталу. Тези доповідей XVIII Всеукраїнської наукової конференції молодих учених та студентів «Наукові розробки молоді на сучасному етапі», 18-19 квітня 2019 року. Київ – КНУТД, С. 91-92.

4. Budiakova O., Tsarenok D., (2019). Innovative solutions for enterprise personnel in the digital economy. Innovative solutions in modern science, (6 (33), 5-18. Retrieved from [http://DOI:https://doi.org/10.26886/2414-634X.6\(33\)2019.1](http://DOI:https://doi.org/10.26886/2414-634X.6(33)2019.1)

5. Мельник А.О. Становлення та розвиток поняття «адаптація підприємства» / А.О. Мельник // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2004. – Ч. 2, Т. 2., № 1. – С. 135-138.

6. Prokopenko O., Omelyanenko V., Ponomarenko T., Olshanska O. (2019). Innovation networks effects simulation models. Periodicals of Engineering and Natural Sciences. 2019. Vol. 7, No. 2. P. 752-762.

УДК 327.001.73 (100)

Ковальчук Ю.В., магістрант, Шацька З.Я., к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

НОВА ПАРАДИГМА ОРГАНІЗАЦІЇ СВІТОВОГО ПОРЯДКУ

Сучасна криза світового порядку виникає через зіткнення парадигм у соціальній, економічній та політичній сферах людської діяльності, що має серйозні наслідки для розвитку бізнесу. Переважаюча економічна парадигма, орієнтована на ринок глобалізації, інтегрувала світову економіку, генеруючи