

Євроінтеграційні процеси вимагають розвитку логістичних технологій управління процесом перевезень, що передбачає організацію доставки вантажів за принципами систем управління логістичними потоками «від дверей до дверей» і «точно вчасно» та інтеграції з іншими видами транспорту; скорочення часу простою поїздів на технічних та проміжних станціях; поширення застосування інтермодальних та мультимодальних перевезень; розвиток систем інтелектуального управління залізничним транспортом; створення в Україні швидкісних магістралей.

ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА: ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ

*Сластяникова А.І., к.е.н., ст.викладач
Українська інженерно-педагогічна академія
Курбель Ю.О. здобувач вищої освіти
Українська інженерно-педагогічна академія
Бондаренко Є.Л., здобувач вищої освіти
Українська інженерно-педагогічна академія*

Кожного дня людство створює щось нове та удосконалює старе задля того, щоб полегшити життя собі та наступним поколінням. Серед усіх винаходів домінантними виділяють появу комп'ютерних технологій та мережі Інтернет. Завдяки ним можна, навіть не виходячи з дому, сплатити комунальні рахунки, придбати одяг та їжу тощо. У зв'язку з цим з'явилося нове поняття у світі – цифрова економіка. Цифрова економіка – це економіка, що базується на комп'ютерних технологіях [1]; це тип економіки, де ключовими факторами (засобами) виробництва є цифрові дані: числові, текстові тощо. Їх використання як ресурсу дає змогу істотно підвищити ефективність, продуктивність, цінність послуг та товарів, побудувати цифрове суспільство [2]. Цифрову економіку також іноді називають інтернет-економікою, новою економікою, або веб-економікою. Все частіше «цифрова економіка» переплітається з традиційною економікою, роблячи чітке розмежування складнішим. Під цифровою економікою розуміють виробництво, продажі і постачання продуктів через комп'ютерні мережі. Хоча термін «цифрова економіка» з'явився майже 20 років тому, все ж не всі країни у змозі перейти до її використання. Класифікація країн світу за рівнем діджиталізації дає змогу виокремити чотири стадії розвитку суспільства: стадія обмеженого розвитку діджиталізації (0-30%), до якої входять 65 країн (Афганістан, більшість країн Африки, Молдова, Непал, Індія, Узбекистан, В'єтнам та інші); стадія зародження діджиталізації (30-40%) – до якої входять 19 країн (Албанія, Вірменія, Китай та інші); стадія трансформацій діджиталізації (40-50%) – у яку входять 28 країн світу (Аргентина, Естонія, Латвія, Іран, Україна та ін.); стадія передового розвитку (понад 50%) – у яку входять 37 країн (Австралія, Австрія, Білорусь, Франція тощо).

Отже, цифрова економіка забезпечує потенційні конкурентні переваги інноваційного розвитку економічних систем різних рівнів. Інформаційно-

комунікаційні технології і штучний інтелект стали рушіями соціально-економічного зростання та формування нової якості життя.

Література:

1. Цифрова економіка : сайт URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Цифрова_економіка.

3. Диба М. І., Гернего Ю. О. Діджиталізація економіки: світовий досвід та можливості розвитку в Україні : сайт URL: http://finukr.org.ua/docs/FU_18_07_050_uk.pdf.

ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Смачило В.В., канд. екон. наук, проф.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Управління кадровим потенціалом підприємства (КПП) з точки зору процесуального (функціонального) підходу (коли управління розглядається як сукупність взаємопов'язаних дій (функцій)), передбачає аналіз структуризації функцій, який існує в науковому полі. Розуміння складу функцій - планування, організація, мотивація та контроль - є класичним в теорії управлінні, але в умовах сучасності розширюється. Відносно управління трудовим потенціалом і, відповідно, кадровим, як його складовою, функції управління КПП можуть бути представлені як базовими так і специфічними функціями управління (табл.1) [1-4].

Звертаючись до базового розуміння функції [5] – «явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось), а краще тлумачити як сутнісне наповнення» та тлумачення функції управління як [6] «спеціалізовані види робіт (діяльності), спрямовані на розв'язання специфічних, різноманітних та складних проблем взаємодії між окремими структурними підрозділами організації, які потребують здійснення значного комплексу конкретних заходів»; можуть бути загальні (утворюють управлінський цикл) та конкретні (здійснюються за сферами діяльності).

З табл. 1 відмічаємо деяку строкатість розуміння функцій управління кадровим потенціалом на підприємстві. Перш за все, відмічаємо, що специфічні функції перекликаються з розумінням конкретних [6], що деталізують базові, а в роботах [2-4] відсутній цей поділ і визначені функції вже є специфічними відносно певної сфери – праця, персонал, трудова діяльність.

По-друге, те, що виділяється як окрема функція не відповідає самому сутнісному навантаженню функції управління [6], наприклад, «витрати спрямовані на персонал», «технології управління персоналом» або «техніка безпеки та охорона здоров'я на робочому місці». По-третє, саме управління [4] не може виступати функцією управління, адже співвідносяться як ціле та