

інформаційних технологій дозволяє компаніям та іншим зацікавленим сторонам з точністю відстежувати, вимірювати та порівнювати вплив бізнесу на навколишнє середовище.

Вимоги щодо складу та змісту звітів компаній стандартизуються Глобальними ініціативами в сфері звітності, Рекомендаціями ОЕСР для транснаціональних корпорацій, Повідомленням Глобального договору ООН про прогрес, Міжнародним стандартом соціальної відповідальності ISO 26000 тощо.

Необхідно зауважити, що твердження про дотримання абсолютної прозорості компанії не завжди може відповідати дійсності, проте, прозорість може стати дієвим стимулом для розвитку конкуренції. А в тому випадку, коли прозорість діяльності компанії керується безпосередньо регуляторними та ринковими силами, організації будуть зобов'язані нести відповідальність за свої дії.

Література

1. Investment governance and the integration of environmental, social and governance factors / OECD. – 2017. – 55 p.
2. Non-financial reporting [Electronic resource] // European Commission – Available at: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en.
3. Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act. // Public Law 111–203 111th Congress. – 2010.
4. Nike, inc. statement on forced labor, human trafficking and modern slavery for fiscal year 2017 [Electronic resource] // NIKE SUPPLY CHAIN DISCLOSURE. – 2017. – Available at: https://help-en-us.nike.com/app/answer/article/supply-chain/a_id/20878/country/us.

УДК 331.108.2

Борисяк О. В.,

Тернопільський національний економічний університет

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Відстеження в останнє десятиліття тенденції широкоспекторності концептуальних напрямів в економіці (креативна економіка, віртуальна економіка, економіка сталого розвитку, поведінкова економіка, економіка спільної участі та ін.) свідчить про фундаментальне перезавантаження усіх сфер суспільного життя, особливо на засадах діджиталізації. Засновник і виконавчий голова Всесвітнього економічного форуму К. Шваб (K. Schwab) охарактеризував Четверту промислову революцію, основою якої є Третя,

цифрова революція (digital revolution) як злиття технологій, що розмивають межі між фізичною, цифровою і біологічною сферами [1].

Такі процеси на макроекономічному рівні знаходять пряме віддзеркалення на зміні напрямів функціонування підприємств і визначення ролі людини у бізнес-процесах. Як наслідок, актуальним питанням є трансформація системи управління персоналом підприємств на засадах діджиталізації.

Дж. Меркевічюс (J. Merkevičius), В. Давідавічене (V. Davidavičienė), Дж. Раунделюнене (J. Raudeliūnienė), Дж. Булеца (J. Buleca) при вивченні сутності віртуальної організації як форми співпраці об'єднаних робочих ресурсів з різних географічних місць для реалізації загальних цілей, які виконує персонал відповідно до наявної компетенції, звертають увагу на перебудову системи управління персоналом із використанням інформаційних технологій, об'єднання інтелектуальної та географічної неоднорідності робочих ресурсів за допомогою інформаційних технологій [2, с. 202-203].

З огляду на це, серед діджитал викликів у системі управління персоналом підприємств виокремлюємо такі:

- створення віртуальних відділів з управління персоналом, рекрутерів-ботів;
- зростання цінності розвитку «м'яких» навиків працівників (лідерство, емоційний інтелект, робота в команді, креативність тощо);
- посилення уваги до питання кібербезпеки;
- інтеграція традиційних професій з професіями інформаційних технологій;
- релокація персоналу, дистанційна зайнятість, коворкінг;
- формування мультівікових команд фахівців поколінь X, Y і Z;
- впровадження управління проектами (Agile, Scrum та ін.);
- зростання загрози асоціалізації працівників, деформації трудової поведінки;
- розробка програм «Управління балансом між роботою і відпочинком», «Управління талантами», «Навчання упродовж життя», впровадження HR-аналітики;
- перепрофілювання традиційних менеджерів з персоналу у коучів;
- формування ринку послуг з управління персоналом тощо.

Водночас, як відзначають Н. Краус, О. Голобородько, К. Краус, загальною закономірністю проектів цифрової економіки є орієнтація на конкретного споживача і всебічне використання інформації як рушійного ресурсу, врахування конкретних особливостей конкретного споживача в конкретному місці і світове використання технологій цифрових трансформацій реальних бізнес-процесів [3].

Проведений аналіз рівня сумісності штучного інтелекту (ботів, чат-ботів) і людини, загрози зникнення окремих професій (наприклад, робота в колл

центрах), діджиталізації напрямів управління персоналом (наприклад, рекрутинг) свідчить все ж таки про утвердження тенденції зростання цінності саме інтелектуальної праці у найближчі роки. У даному контексті вважаємо актуальним проведення подальших досліджень у напрямку вивчення інноваційних технологій у системі управління персоналом підприємств з розкриття здібностей працівників в умовах оптимізаційного розвитку, формування ринку послуг з управління персоналом.

Література

1. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution : what it means, how to respond. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond> (Access date : 09.03.2018).
2. Merkevičius J., Davidavičienė V., Raudeliūnienė J., Buleca J. Virtual organization : specifics of creation of personnel management system. *Ekonomie a Management*. 2015. 18 (4). P. 200-211. URL: http://www.ekonomie-management.cz/download/1449656512_51e6/14_VIRTUAL+ORGANIZATION+SPECIFICS+OF+CREATION.pdf. (Access date : 26.07.2017).
3. Краус Н. М., Голобородько О. П., Краус К. М. Цифрова економіка : тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. *Ефективна економіка* : електрон. наук. фахове вид. 2018. № 1. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/997/862> (Дата звернення : 11.03.2018).

УДК 658.5: 005: 662.62

Галиш Н. А.,

Тернопільський національний економічний університет

ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ФАКТОРІВ НА СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ БІОПАЛИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Останніми роками ринкове середовище, в якому здійснюють свою діяльність господарські суб'єкти, характеризується певною нестабільністю й динамічністю соціально-економічних процесів. За таких умов зовнішнє та внутрішнє бізнес-середовище вітчизняних підприємств майже завжди перетинається з економічним ризиком, що обумовлений наявністю певних факторів невизначеності. Дана нестабільність в економічних системах змушує підприємства адаптуватись до перманентних змін та шукати нові підходи до управління. В даних умовах досягнення поставлених цілей та безперервний рух у чітко визначеному напрямку є одним із ключових завдань управління, яке узгоджуючись із стратегією, становить необхідну платформу для адаптації підприємств в умовах трансформації зовнішнього і внутрішнього середовища.

У класичній науковій літературі усе різноманіття поглядів на особливості вивчення теоретичних та практичних аспектів стратегічного управління