

ISSN 2222-4459 (Print)
ISSN 2311-116X (Online)

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ
«БІЗНЕС ІНФОРМ»
№ 10 '2020 р. (513)

Періодичність 1 раз на місяць

Видається із січня 1992 р.

Свідоцтво про реєстрацію

КВ №19905-9705 ПР від 02.04.2013 р.

ЗАСНОВНИКИ:

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
ІНДУСТРІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ РОЗВИТКУ
НАН УКРАЇНИ (ХАРКІВ)

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. С. Кузнеця

ВИДАВЕЦЬ:

ФОП Лібуркіна Л. М.

РЕДАКЦІЯ

Головний редактор: д-р екон. наук, проф.

В. С. Пономаренко

Науковий редактор: д-р екон. наук, проф.,

член-кор. НАН України **М. О. Кизим**

Випусковий редактор: д-р екон. наук,

доцент **В. Є. Хаустова**

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

д-р екон. наук, проф.

Абуселідзе Г. (Батумі, Грузія)

д-р екон. наук, проф.

Алексєєв І. В. (Львів, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Биков О. О. (Мінськ, Республіка Білорусь)

д-р екон. наук, проф.

Благуи І. С. (Івано-Франківськ, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Бублик М. І. (Львів, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Гавкалова Н. Л. (Харків, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Дмитришин Л. І. (Івано-Франківськ, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Іванов Ю. Б. (Харків, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Корнєєв В. В. (Київ, Україна)

д-р екон. наук, проф.

Погорлецький О. І. (С.-Петербург, Росія)

д-р екон. наук, проф.

Прохорова В. В. (Харків, Україна)

д-р екон. наук, доц.

Тищенко В. Ф. (Харків, Україна)

**У журналі можуть друкуватися основні
результати дисертаційних робіт
з економічних наук**

Журнал реферується у загальнодержавній
реферативній базі даних «Україніка наукова» та
в українському реферативному журналі «Джерело»

ЖУРНАЛ «БІЗНЕС ІНФОРМ» ПРЕДСТАВЛЕНО В МІЖНАРОДНИХ НАУКОМЕТРИЧНИХ БАЗАХ ДАНИХ, РЕПОЗИТОРІЯХ І ПОШУКОВИХ СИСТЕМАХ:

- Ulrichsweb Global Serials Directory (США);
- Research Papers in Economics (США);
- Index Copernicus (Польща);
- Directory of Open Access Journals;
- Academic Journals Database (Швейцарія);
- Research Bible (Японія);
- Соціонет (Росія);
- Open Academic Journals Index;
- GetInfo (Німеччина);
- BASE (Німеччина);
- OpenAIRE (Європейський Союз);
- SUNCAT Union Catalogue (Велика Британія);
- Library Hub Discover (Велика Британія);
- J-Gate (Індія);
- Open Access Library;
- Advanced Science Index;
- Академия Google (США);
- InfoBase Index;
- WorldCat

ЗІ СПИСКУ

ДРУКОВАНИХ (ЕЛЕКТРОННИХ) ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАНЬ, ЩО ВКЛЮЧАЮТЬСЯ ДО ПЕРЕЛІКУ НАУКОВИХ ФАХОВИХ ВИДАНЬ УКРАЇНИ

Журнал «Бізнес Інформ» («Бизнес Информ», «Business Inform»)
(Співзасновники: НДЦ індустріальних проблем розвитку НАН України,
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця)

Додаток 10 до Наказу Міністерства освіти і науки України

від 12.05.2015 р. № 528

На підставі Наказу МОН України від 28 грудня
2019 р. № 1643 (Додаток 4) журнал «Бізнес Інформ»
включено до категорії «Б»

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

Шабельник Т. В., Марена Т. В., Шабельник М. М.

Сучасні підходи до типологізації світових фінансових криз.....6

МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Куклін О. В., Пустовіт Р. Ф., Криворучко М. Ю.

Євроінтеграційні виклики України.....14

Адамів М. Є., Коць І. І. Досвід міжнародних організацій

щодо сприяння розвитку митних органів: проєкція на Україну.....22

Чепелюк М. І. COVID-19 як глобальна криза в умовах нової

соціоекономічної реальності.....29

Ахсан Дійя Абдул Хуссейн. Проблема зовнішньої

заборгованості країн, що розвиваються.....36

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Вікторів Б. В. Іноземний досвід мережевої взаємодії

та можливості його застосування в Україні50

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ

Кухарська Н. О. Інноваційна складова економічного зростання

України57

Коледіна К. О. Аналіз інноваційної активності промислових

підприємств Харківської області.....67

Лісовська Л. С. Обґрунтування сутності та складових цінності

взаємодії в інноваційних процесах.....73

Мних О. Б., Лозинський В. Т., Далик В. П. Активізація процесів

деглобалізації та системоутворююча роль високотехнологічних

компаній у сучасних процесах фрагментації ринків.....81

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЦЕСИ

Ковальчук Н. О., Смольнікова К. А., Жалоба К. І. Значення та зміст інвестиційно-інноваційної діяльності вітчизняних підприємств	89
Бенько Н. М. Взаємозв'язок структури людського капіталу та інвестицій у людський капітал.....	96

ОСВІТА І НАУКА

Носач І. В., Водолазська Н. В. Аспекти та методи викладання міжнародних економічних відносин у закладах вищої освіти України.....	105
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Міняйло О. І., Зінченко К. А. Формування стратегії регіонального розвитку в Україні	111
Сторонянська І. З., Бенювська А. Я. Детермінанти економічного зростання регіонів у новітніх економічних теоріях	118
Рудаченко О. О., Клебанова Т. С. Класифікація регіонів України за рівнем формування соціальної напруженості	128

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

Стецик М. Р., Бала Р. Д., Дрималовська Х. В., Бала О. І. Дуальна освіта і зайнятість сучасної молоді в Україні: проблеми та перспективи.....	137
Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки	143

ЕКОНОМІКА ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ

Филипенко О. М., Колеснік Т. С. Методичний інструментарій оцінювання фінансового потенціалу підприємства роздрібної торгівлі	149
Ковальова О. В., Самсонова В. В., Гакал Т. О. Відновлення сільського зеленого туризму в умовах COVID-19 як інструмент реновації аграрної економіки.....	155

ПРОБЛЕМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Рудик Н. В. Малий і середній бізнес в умовах турбулентності: досвід України.....	163
----------------------------------------------------------------------------------	-----

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ

Коцюба О. С. Оцінювання терміну окупності інвестиційного проекту в межах нечітко-множинної постановки задачі.....	173
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА

Коптева Г. М. Зрілість бізнес-процесів як основа для оцінки економічної безпеки підприємства торгівлі.....	180
Зіненко К. А. Теоретичні аспекти оцінювання економічної безпеки будівельного підприємства та формування системи її оцінки	190
Гарафонова О. І., Нечай І. Ф. Напрями вдосконалення якості продукції ПрАТ «Пиво-безалкогольний комбінат «Радомишль»... ..	197
Сосновська О. О., Житар М. О. Елементи методології управління економічною безпекою підприємства	204

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:

Україна, 61001, Харків,
пров. Інженерний, 1а,
Бібліотечний корп., 2 пов., к. 224.
Тел./факс: (057) 702-05-25
e-mail: biz_inform@ukr.net
www.business-inform.net

АДРЕСА ВИГОТІВНИКА:

ФОП Рубашкін Д. Ю.
Україна, 61002, Харків,
вул. Маршала Бажанова, 28.
Тел.: 067-579-46-58

ПЕРЕДПЛАТА:

- у Видавця;
- **ТОВ «Меркурій Експрес»:**
Україна, 49047, Дніпро,
вул. Дмитра Кедріна, 66/3.
Тел.: (093) 393-57-40

Науковий журнал

БІЗНЕС ІНФОРМ БИЗНЕС ИНФОРМ BUSINESS INFORM

Видається 1 раз на місяць

Мова видання – українська,
англійська

Рекомендовано до друку рішеннями:
вченої ради ХНЕУ № 5 від 26.10.2020 р.

вченої ради НДЦ ІПР НАНУ
№ 10 від 16.10.2020 р.

Здано до набору 29.09.2020 р.

Підписано до друку 26.10.2020 р.

Формат 60 x 84/8.

Друк цифровий.

Ум. друк. арк. 56,27. Обл.-вид. арк. 71,2.

Надруковано у ФОП Рубашкін Д. Ю.

Замовлення № 2275. Наклад 100 прим.

© **БІЗНЕСІНФОРМ**, 2020

ЕКОНОМІЧНА СТАТИСТИКА

Корепанов О. С., Дашутін В. В. Методичні засади аналізу регіональної диференціації розвитку тваринництва в Україні.....	214
Лазебник Ю. О., Арнаутова Я. А. Методичні засади статистичного аналізу ринку праці в Україні та роль HR-менеджменту в підвищенні якості кадрового потенціалу.....	220

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

Шкодіна І. В., Сердюк Т. В. Вплив COVID-19 на впровадження міжнародним бізнесом цифрових технологій.....	227
Максименко А. О. Роль інформаційного наповнення вебсайтів ОТГ у процесі формування центрально-периферійних взаємодій.....	233
Притис В. І., Кримчак Л. А., Гавловська Н. І. Витік інформації як ключова проблема інформаційно-аналітичного забезпечення економічної безпеки підприємства в умовах цифровізації економіки.....	240
Загребя М. М., Ніколаєв І. В. Використання платформ онлайн-оголошень у комерційній діяльності малого бізнесу.....	248

ОБЛІК І АУДИТ

Шевців А. Ю., Сподарик Т. І. Організація управлінського обліку на вітчизняних підприємствах у рамках системи обліково-аналітичного забезпечення управління.....	255
Кінзерська Н. В. Класифікація ризиків зовнішньоекономічної діяльності для потреб бухгалтерського обліку.....	267
Литвиненко Н. О., Нашкерська М. М., Фаль Ю. Я. Імпортні операції з товарами: особливості оподаткування та його облікове відображення.....	276
Мельничук М. О., Криштопець Ю. М. Обліково-аналітичне забезпечення управління нематеріальними активами підприємства.....	286

ФІНАНСИ, ГРОШОВИЙ ОБІГ І КРЕДИТ

Абрамова І. В. Стан і пріоритети фінансової інклюзії в Україні.....	294
Моргачов І. В., Овчаренко Є. І., Зось-Кіор М. В., Рудяшко А. І. Принципи фінансової стійкості інвестиційних фондів.....	301
Захарова Н. Ю. Підходи до формування й оцінки фінансової стійкості підприємства.....	307
Крилова О. В. Розвиток мікрофінансових організацій в Україні в умовах FinTech трансформації фінансового ринку.....	316
Погореленко Н. П., Юрченко А. Ю. Оцінка процесів управління кредитним портфелем АТ КБ «ПриватБанк».....	325
Гнатів В. А., Замасло О. Т. Аналіз ефективності місцевого оподаткування в Україні.....	332

Тюріна М. М. Податкове навантаження в управлінні основними засобами транспортних підприємств в Україні.....	339
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ

Нащекіна О. М., Нвафор Ф., Тимошенко І. В. Узгодження інтересів бізнесу і суспільства: спільна цінність, інтегрована цінність та корпоративна соціальна відповідальність.....	349
Титикало В. С. Концептуальні основи формування організаційно-економічного механізму процесно-орієнтованого управління.....	361
Буднік М. М., Іванова Я. Ю. Підходи та моделі управління змінами на підприємстві.....	370
Юхман Я. В. Адаптивно-орієнтована система управління підприємствами: теоретичні аспекти.....	376
Проскурніна Н. В. Трансформація бізнес-моделей підприємств роздрібної торгівлі в умовах цифровізації.....	384
Залуцька Х. Я. Формування комбінованих сценаріїв диверсифікаційно-інтеграційного розвитку підприємства: вибір стратегічного напрямку на альтернативній основі.....	392
Секірож Я. В. Стратегічні позиції сталого розвитку машинобудівних підприємств: інноваційне забезпечення.....	400
Ван Д. Світові тенденції в управлінні бізнес-процесами підприємства.....	407
Бучна Ю. А., Давидов Д. С. Зміни в рекламній індустрії в умовах глобального карантину 2020: економічні та соціальні засади.....	413
Пасмор М. С., Демченко С. В., Зайцева Д. В. Аналіз маркетингових інструментів у сфері інноваційного підприємництва та креативних індустрій міста Харків.....	420
Шевченко Ю. І. Маркетингова стратегія ТНК – баланс глобального та локального.....	434
Проскурніна Н. В., Єресько Д. О. Маркетингова діяльність як засіб підвищення рівня міжнародної конкурентоспроможності підприємства ТОВ «Грінпауер-Про».....	443
Юрченко Н. І. Сучасні тенденції маркетингових досліджень у туристичній галузі.....	450
Ільченко Т. В. Роль маркетингових інструментів в інноваційному розвитку аграрних підприємств.....	460

МЕТОДОЛОГІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ

Вдовиченко Л. Ю., Волосюк М. В. Теоретико-методологічні аспекти формування механізму стратегічного управління економічною безпекою підприємства.....	469
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В ЕКОНОМІЦІ

Птащенко О. В., Архипова Д. Є. Глобальні проблеми людства: стан і перспективи вирішення.....	478
----------------------------------------------------------------------------------------------	-----

CONTENT

ECONOMIC THEORY

Shabelnyk T. V., Marena T. V., Shabelnyk M. M. Modern Approaches to Typologizing the Global Financial Crises..... 6

INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Kuklin O. V., Pustoviit R. F., Kryvoruchko M. Yu. The European Integration Challenges of Ukraine..... 14
Adamiv M. Y., Kots I. I. The Experience of International Organizations in Promoting the Development of Customs Authorities: a Projection on Ukraine 22
Chepeliuk M. I. COVID-19 as a Global Crisis in the New Socio-Economic Reality..... 29
Ahsan Diya Abdul Hussain. The External Debt Problem of Developing Countries..... 36

FOREIGN EXPERIENCE

Viktorov B. V. Foreign Experience of Network Interaction and Possibilities of Its Application in Ukraine 50

INNOVATIVE PROCESSES

Kukharska N. O. The Innovative Component of Economic Growth of Ukraine..... 57
Koliedina K. O. Analyzing the Innovative Activity of the Industrial Enterprises of Ukraine in Kharkiv Region..... 67
Lisovska L. S. Substantiating the Essence and Components of the Value of Interaction in Innovation Processes 73
Mnykh O. B., Lozynskiy V. T., Dalyk V. P. The Activation of Deglobalization Processes and System-Forming Role of High-Tech Companies in the Modern Market Fragmentation Processes..... 81

INVESTMENT PROCESSES

Kovalchuk N. O., Smolnikova K. A., Zhaloba K. I. The Value and Content of Investment and Innovation Activities of Domestic Enterprises 89
Benko N. M. Interrelationship between Human Capital Structure and Investment in Human Capital..... 96

EDUCATION AND SCIENCE

Nosach I. V., Vodolazska N. V. Aspects and Methods of Teaching International Economic Relations in Higher Educational Institutions of Ukraine 105

REGIONAL ECONOMY

Miniailo O. I., Zinchenko K. A. Formation of Regional Development Strategy in Ukraine 111
Storonyanska I. Z., Benovska L. Ya. The Determinants of Economic Growth of Regions in the Newest Economic Theories..... 118
Rudachenko O. O., Klebanova T. S. A Classification of Regions of Ukraine by the Level of Formation of Social Tensions..... 128

LABOR ECONOMICS AND SOCIAL POLICY

Stetsyk M. R., Bala R. D., Drymalovska K. V., Bala O. I. The Dual Education and Employment of Modern Youth in Ukraine: Problems and Prospects 137

ECONOMICS OF TRADE AND SERVICES

Soboliev V. M., Musiuk I. O. The Trends of Employment in the Digital Economy..... 143
Fylypenko O. M., Koliesnik T. S. The Methodical Instrumentarium for Assessing the Financial Potential of the Retail Trade Enterprise..... 149
Kovalova O. V., Samsonova V. V., Gakal T. O. The Recovery of Rural Green Tourism in COVID-19 Conditions as an Instrument for the Renovation of the Agrarian Economy..... 155

PROBLEMS OF ENTREPRENEURSHIP

Rudyk N. V. Small and Medium Business amidst Economic Turbulence: Ukraine's Experience 163

ECONOMIC AND MATHEMATICAL MODELING

Kotsyuba O. S. Estimating the Payback Period of an Investment Project in the Framework of a Fuzzy Set Statement of the Problem..... 173

ECONOMICS OF ENTERPRISE

Koptieva H. M. Maturity of Business Processes as a Basis for Assessing the Economic Security of Trade Enterprise..... 180
Zinenko K. A. The Theoretical Aspects of Assessing the Economic Security of Construction Enterprise, Formation of a System for Assessing..... 190
Garafonova O. I., Nechai I. F. Directions for Improving the Quality of Products of PJSC «Beer and Non-Alcoholic Plant «Radomyshl» 197
Sosnovska O. O., Zhytar M. O. The Elements of Methodology of the Economic Security Management of Enterprise..... 204

ECONOMIC STATISTICS

Korepanov O. S., Dashutin V. V. Methodical Bases of the Analysis of Regional Differentiation of Development of Animal Husbandry in Ukraine 214
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..... 220

INFORMATION TECHNOLOGIES IN ECONOMICS

Shkodina I. V., Serdyuk T. V. Impact of COVID-19 on the Introduction of Digital Technologies by International Business 227
Maksymenko A. O. Information Content of the Amalgamated Hromadas' Websites and its Impact on Center-Periphery Interactions..... 233
Prytys V. I., Krymchak L. A., Havlovska N. I. Leakage of Information as a Key Problem of Information-Analytical Provision of Economic Security of Enterprise in the Context of Digitalization of the Economy 240
Zahreba M. M., Nikolaiev I. V. Using the On-line Ad Platforms in the Small Business Commercial Activities 248

ACCOUNTING AND AUDITING

Shevtsiv L. Yu., Spodaryk T. I. Organization of Management Accounting at Domestic Enterprises within the System of Accounting and Analytical Management	255
Kinzerska N. V. A Classification of Risks of Foreign Economic Activity for the Accountance Needs	267
Lytvynenko N. O., Nashkerska M. M., Fal Yu. Ya. Import Operations with Goods: Features of Taxation and its Accounting Reflection	276
Melnychuk M. O., Kryshchepets Yu. M. The Accounting and Analytical Provision of Management of the Non-Material Assets of Enterprise	286

FINANCE, MONEY CIRCULATION AND CREDIT

Abramova I. V. Status and Priorities of Financial Inclusion in Ukraine	294
Morhachov I. V., Ovcharenko Ie. I., Zos-Kior M. V., Rudiashko A. I. Principles of Financial Stability of Investment Funds	301
Zakharova N. Yu. The Approaches to the Formation and Assessment of the Financial Stability of Enterprise	307
Krylova O. V. Development of Microfinance Organizations in Ukraine in Terms of FinTech Financial Market Transformation	316
Pohorelenko N. P., Yurchenko A. Yu. Evaluating the Processes of Management of Credit Portfolio of JSC CB «PrivatBank»	325
Hnativ V. A., Zamaslo O. T. Analyzing the Efficiency of Local Taxation in Ukraine	332
Tiurina M. M. Tax Burden in the Management of Fixed Assets of Transport Enterprises in Ukraine	339

MANAGEMENT AND MARKETING

Nashchekina O. M., Nwafor F. N., Tymoshenko I. V. Aligning the Interests of Business and Society: Shared Value, Integrated Value, And Corporate Social Responsibility	349
Tytkalo V. S. Conceptual Bases of the Formation of Organizational-Economic Mechanism of the Process-Oriented Management	361
Budnik M. M., Ivanova Ya. Yu. Approaches and Models for the Change Management at the Enterprise	370

Yukhman Ya. V. The Adaptively Oriented System of Enterprise Management: The Theoretical Aspects	376
Proskurnina N. V. Transformation of Business Models of Retail Enterprises in the Conditions of Digitalization	384
Zalutska Kh. Ya. Formation of Combined Scenarios of Diversification and Integration Development of Enterprise: Choosing a Strategic Direction on an Alternative Basis	392
Sekirozh Ya. V. The Strategic Positions of Sustainable Development of Machine-Building Enterprises: The Innovative Provision	400
Wang D. Global Trends in the Business Processes Management of Enterprise	407
Buchna Yu. A., Davydov D. S. Changes in the Advertising Industry in the Context of the Global Lockdown-2020: Economic and Social Issues	413
Pasmor M. S., Demchenko S. V., Zaitseva D. V. Analyzing the Marketing Instruments in the Sphere of Innovative Entrepreneurship and Creative Industries in the City of Kharkiv	420
Shevchenko Yu. I. The TNC Marketing Strategy – Balance of the Global and the Local	434
Proskurnina N. V., Yeresko D. O. Marketing Activity as a Means of Increasing the Level of International Competitiveness of the Enterprise «Greenpower-Pro» LLC	443
Yurchenko N. I. The Current Trends in Marketing Research in the Tourism Industry	450
Ilchenko T. V. The Role of Marketing Instruments in the Innovative Development of Agrarian Enterprises	460

METHODOLOGY OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ECONOMICS

Vdovychenko L. Y., Volosiuk M. V. The Theoretical and Methodological Aspects of the Formation of the Mechanism of Strategic Management of the Economic Security of Enterprise	469
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

GLOBALIZATION PROCESSES IN ECONOMICS

Ptashchenko O. V., Arkhypova D. Ye. Global Problems of Mankind: The Status and Prospects of Solving	478
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

- 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:

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 враховувати 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 статі 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*.

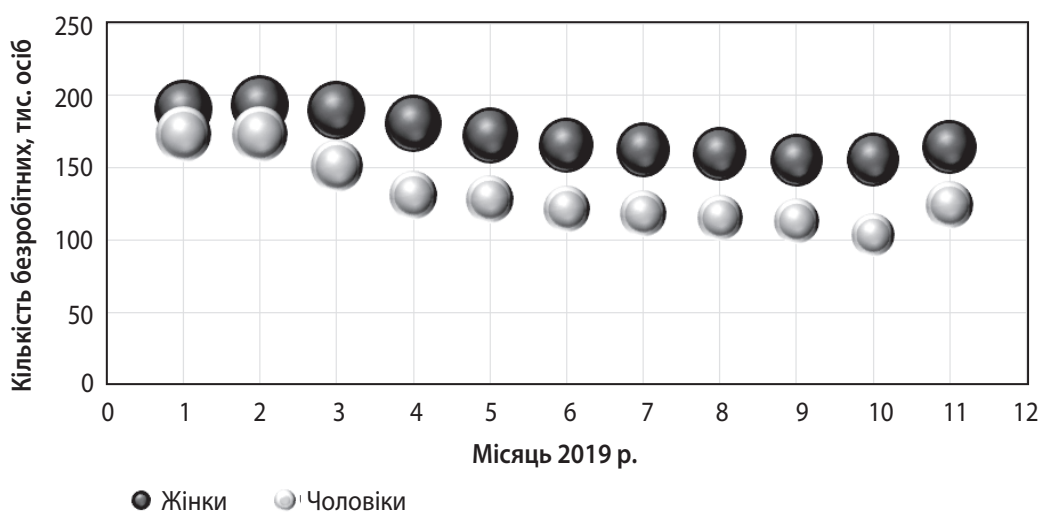


Рис. 1. Кількість зареєстрованих безробітних за статтю у 2019 р.*

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].

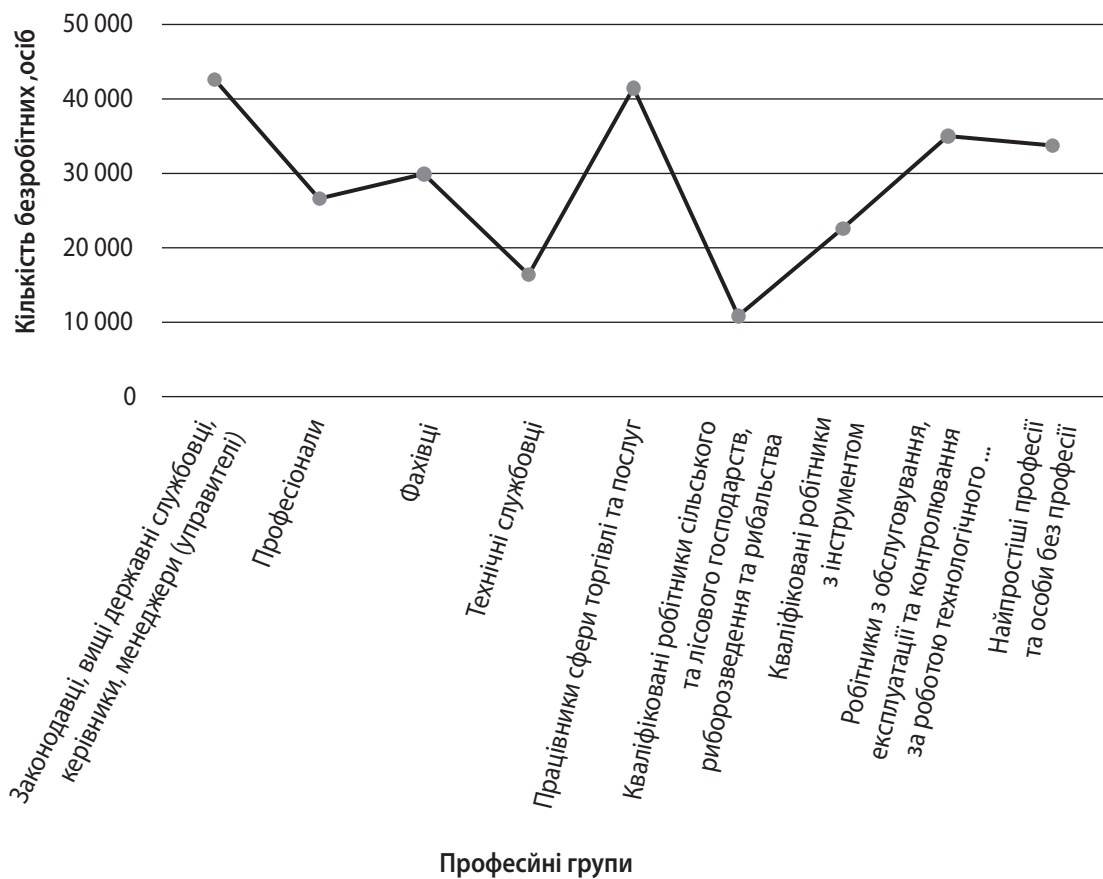


Рис. 2. Кількість осіб, які мали статус безробітних станом на 1 листопада 2019 р. за професійними групами

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. *Stratychichne 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. “Kadrovo-upravlinskyi potentsial ahrarynykh 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:

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